مجلة جامعة الملك عبدالعزيز: الآداب والعلوم الإنسانية، م١٥، ص ص: ٩١-١٤١ (٢٠٠٧م/١٤٢٨هـ)

توطين الوظائف من وجهة نظر العاملين في قطاع التجارة

نبيه عبدالرحمن الجبر

جامعة القصيم – المملكة العربية السعودية

المستخلص. يستمد هذا البحث أهميته مما يوفره من معلومات ونتائج لمخططي سوق العمل السعودي، وما وصل إليه من آليات لتطبيق برنامج السعودة. وإزاء ذلك استهدف البحث هدفين رئيسين هما؛ اتجاهات العاملين في قطاع التجارة نحو العمالة المواطنة والوافدة، والمشاكل المصاحبة لتشغيل العمالة الوطنية والوافدة.

وقد تم استخدام أسلوب التحليل الاستنباطي من البيانات التاريخية والاستدلال من الدراسات السابقة. كما استخدم أسلوب التحليل الاستقرائي من بيانات الاستبيان.

أوضحت النتائج أن مستويات المعرفة والتفكير بالنسبة لظاهرة أو موضوع توطين الوظائف بقطاع التجارة ليست سيئة، حيث يرى أكثر من ٨٠٪ أن توطين الوظائف ضروري، وبالنسبة لفوائده فقد أدرك أكثر من ٨٠٪ واستجابوا استجابة إيجابية نحو فوائده في إتاحة فرص للشباب لإظهار قدراتهم، وحل مشاكل كثير من الأسر، وتعليم الشباب الالتزام، وإتاحة عمالة وطنية تفهم عادات وتقاليد البلد والمجتمع.

كما أوضحت النتائج أن الاتجاه نحو توطين الوظائف حاليًا يعتبر اتجاهًا علنيًا، ويجب استغلال ذلك للتعرف على الاتجاهات

الفعلية الحقيقية لدى أصحاب الأعمال والمديرين نحو توطين الوظائف، وقد توصلت النتائج إلى أنه ليس اتجاهاً قوياً إذا عرفنا أ ٤١,٥٪ فقط اتجاههم إيجابي، على حين أن حوالي نصف المشاركين من ذوي اتجاهات محايدة، وأن ٨,٨٪ فقط اتجاههم سلبي. وهذا يعني إمكانية تغيير الاتجاه نحو توطين الوظائف في قطاع التجارة إذا ما اتبعت الوسائل المناسبة.

وأوضحت الدراسة أن نصف عينة المشاركين يرون أن مشكلة عدم الانضباط والالتزام بساعات الدوام تعتبر مشكلة كبيرة الأهمية، حيث تبين من النتائج أن نصف المشاركين في العينة يرون أن من مشاكل تشغيل العمالة المواطنة عدم الانضباط والالتزام بساعات العمل، مما يضعف بالتالي من فرص تشغيل وتوظيف العمالة المواطنة رغم وجود عدد متزايد من الخريجين.

أما عن مشاكل تشغيل العمالة الوافدة فتبين أن أكثر من نصف عينة الأفراد المشاركين يرون أن زيادة البطالة مشكلة كبيرة الأهمية. كما اتضح أيضًا أن ٢٠,٥٪ يرون أن المشاكل الأمنية والاجتماعية الناجمة عن تشغيل العمالة الوافدة مشكلة كبيرة الأهمية، في حين أن ٣٦,٣٪ يرون أنها مشكلة قليلة الأهمية.

وأخيرًا أظهرت الدراسة أن المشاكل الاقتصادية الناجمة عن تشغيل العمالة الوافدة مشكلة كبيرة الأهمية من وجهة نظر ٢٣,٥٪ فقط ممن شملتهم العينة.

المقدمة

يسهم قطاع التجارة بالمملكة العربية السعودية بتوظيف نحو (١,٧) مليون عامل بينهم (٨٩٩ ألف عامل) وافد خلال سنة ١٤٢٤هـ ، وبسبب نمو رقم أعمال هذا القطاع بمعدل يتراوح بين (٧-١٢٪) خلال الفترة ١٣٩١-١٤٢٤ هـ، بما يفوق معدلات نمو القطاعات الرئيسة الأخرى غير النفطية، زاد الطلب المحلي على

العمالة بمعدل سنوي ٥,٤٪ خلال الفترة نفسها، بينما تزايد عرض العمال المواطنين بمعدل سنوي (٣,٢٪)، مما أوجد فجوة فائض طلب على العمالة اللازمة لتشغيل المنشآت التجارية. لجأ أصحاب الأعمال إلى سدِّ هذه الفجوة جزئياً عن طريق استقدام العمالة الوافدة التي زاد توافدها على أرض المملكة من (١٦ ألف عامل) في سنة ١٣٩١هـ إلى (٨٩٩ ألف عامل سنة ١٤٢٤هـ).

يسهم هذا القطاع في تنمية مصادر الدخل الوطني بنحو ٧٨٪ من الناتج المحلي الإجمالي غير النفطي في عام ١٤٢٤هـ. وارتفعت القيمة المضافة التي حققها هذا القطاع من ٣٢,٩ بليون ريال سنة ١٤/١٤١٥هـ إلى ٥١,٩ بليون ريال سنة ١٤٢٤هـ بالأسعار الثابتة، وينمو بمعدل سنوي متوسط ٢,٧.

وتتولى وزارة التجارة توجيه عمليات التجارة غير النفطية على المستوى المحلي والدولي، حيث أصدرت نحو٥٦٠ ألفًا من السجلات والتراخيص للمنشآت التجارية بمزاولة العمل – تراكمياً حتى سنة ١٤٢٤هـ، يوضحها الجدول رقم (١)، ويعمل به نحو (١,٧ مليون عامل) أغلبهم عمالة أجنبية وافدة (وزارة التخطيط، الخطط الخمسية للتنمية الاقتصادية لسنوات مختلفة).

ونتيجة لنمو هذا القطاع (خلال الفترة١٣٩١-١٤٢٤هـ) بوتيرة أعلى من معدل نمو القطاعات الاقتصادية الأخرى بالمملكة، زاد الطلب المحلي على خدمات عنصر العمل بينما تزايد عرض العمل المحلي خلال الفترة نفسها، برغم تزايد عدد السكان السعوديين في سن العمل (١٥-٦٥سنة) بمعدل سنوي متوسط ٤,٥٪ خلال الفترة نفسها.

أحدث هذا الوضع في البداية فائضًا في الطلب على خدمات عنصر العمل تمت تغطيته عن طريق استقدام العمالة الوافدة من الخارج. وانتهى إلى أن

تضاءلت نسبة العمالة الوطنية في هيكل العمالة الكلي بالقطاع الخاص إلى ما دون ١٠٪ سنة ١٤١٤هـ (The Economist,1997)، ويميل اتجاه الطلب على العمالة الوطنية نحو التناقص في مقابل ازدياد الطلب على العمالة الوافدة.

جدول (١). المنشآت الصادر لها تراخيص بمزاولة النشاط التجاري بالمملكة.

نوع النشاط	١٤١٩هـ	١٤٢٤هـ	متوسط نمو سنوي
الشركات والمؤسسات التجارية	٤٠٠,٣٤٣	٤٨٩,٥١٨	٤,٨ ٪
الوكالات التجارية لشركات أجنبية ومحلية	٤,٨٨٨	٦,٤٤٧	٦,٤ ٪
شركات تعمل تحت العلامات التجارية	٣٢,٢٩٦	٤٤,٥٦٢	٧,٦ ٪
الفنادق والاستراحات	٢,٦٧١	٣,٨١٠	٨,٥ ٪
مكاتب خدمات المهن الحرة	٢,٧١٩	٣,٥٤٥	٦,١ ٪
المخابز الآلية والبلدية	٥٥٣	٧٧٨٧	٨,٥ ٪
محلات وورش الذهب والمجوهرات	٣,٦٨٢	٤,٧٤١	٥,٧ ٪
المجموع	٤٧٧,١٥٢	٥٦٠,٤١٠	٨,٢٪

المصدر: وزارة التخطيط: خطة التنمية السابعة ١٤٢٠-١٤٢٥هـ الرياض، ص ٢٦٤.

هدف البحث

يستهدف هذا البحث تحليل وقياس أهم اتجاهات أصحاب الأعمال- بوصفهم يمثلون جانب الطلب على الخدمات العمالية - إزاء توظيف كل من العمال المواطنين والعمال الوافدين. كذلك يهدف إلى معرفة المشاكل المصاحبة لتشغيل العمالة الوطنية والوافدة.

أهمية البحث

يستمد البحث أهميته مما قد يوفره من معلومات ونتائج لمخططي وزارة العمل، وزارة الخدمة المدنية، رجال الأعمال، الغرف التجارية والصناعية، علاوة على الجهات القائمة على استقدام العمالة الوافدة. بالإضافة إلى أهمية

دراسة اتجاه أصحاب العمل نحو توطين الوظائف في قطاع التجارة، حيث يؤثر اتجاههم نحو توطين الوظائف في الممارسات الفعلية لهم، ويؤثر في مدى نجاح أو إخفاق برنامج التوطين المخطط تنفيذه أو القرارات التي اتخذت في هذا الصدد بالسلب أو الإيجاب.

مشكلة البحث

لقد أحدثت زيادة الطلب المحلي على العمالة بالرغم من تزايد عرض العمال المواطنين، لكن بنسبة أقل، فجوة فائض طلب على العمالة اللازمة لتشغيل المنشآت التجارية. حيث لجأ أصحاب الأعمال إلى سدُّ هذه الفجوة جزئياً عن طريق استيراد (استقدام) العمالة الوافدة التي زاد توافدها إلى المملكة. وتنخفض أجور هؤلاء العمال الوافدين، مما يجعلهم يمثلون منافسة غير عادلة مع العمال المواطنين، كما تتسرب قيمة فائض أجورهم إلى خارج المملكة بسبب تحويلاتهم المالية إلى بلادهم القادمين منها، فضلاً عن الآثار الاقتصادية والاجتماعية التي ربما لا تتفق مع تقاليد وقيم المجتمع السعودي.

أحدث هذا الوضع في البداية فائضاً في الطلب على خدمات عنصر العمل تمت تغطيته عن طريق استقدام العمالة الوافدة من الخارج. وانتهى إلى أن تضاءلت نسبة العمالة الوطنية في هيكل العمالة الكلي بالقطاع الخاص إلى ما دون ١٠٪ سنة ١٤١٤هـ ثم نتج عنها بطالة بين العمال المواطنين. ويميل اتجاه الطلب على العمالة الوطنية نحو التناقص في مقابل ازدياد الطلب على العمالة الوافدة.

منهج البحث

يقوم البحث على استخدام أسلوبين متكاملين:

١- اتباع الأسلوب الاستنباطي من البيانات التاريخية لواقع سوق العمل في محاولة للتعرف على نمط سلوك محددات طلب وعرض سوق العمل في قطاع التجارة ثم تشخيص المشاكل القائمة بغرض تحليل أسبابها والتعرف على نتائجها.

٢- اتباع الأسلوب الاستقرائي من خلال دراسة عينة عشوائية طبقية جغرافية ممثلة لمجتمع البحث من منشآت سوق العمل في قطاع التجارة بالمملكة العربية السعودية.

مجتمع البحث

يتضمن مجتمع البحث أصحاب الأعمال في قطاع التجارة بالمملكة العربية السعودية، ويشتغلون في الأنشطة التالية:

١) تجارة التجزئة والجملة.

٢) الفنادق والمطاعم.

٣) جزء من مقاولات النقل والتخزين المرتبط بقطاع التجارة.

٤) خدمات المال (أعمال البنوك والصيارفة) المرتبطة بقطاع التجارة.

٥) الوكالات التجارية وهى المسجلة بوزارة التجارة.

٦) التعامل مع العلامات التجارية.

٧) الأعمال التجارية بطريقة المقاولة والتوريد.

٨) البيع بالمزاد (الحراج) والسمسرة.

٩) أعمال التجارة البحرية والدولية.

١٠) الأعمال التي تنطبق عليها أحكام المادة الثانية من نظام المحكمة التجارية السعودية، والتي تقوم بعمليات شراء بغرض البيع، ويكون محل التعامل منقولاً.

عينة البحث

ولتحديد حجم العينة تم اختبار عينة استطلاعية لاختيار مفردات الاستبيان، ورسم خطوات تصميم البحث، واستنتاج بعض البيانات التي تساعد في تحديد حجم العينة محل الدراسة. وهناك عدد من الطرق لتحديد حجم العينة المناسب والممثل لها، وقد تم اختيار طريقة مورجان وكيرجسي لتحديد العينة (Krejcie& Morgan). وتم اختيار مفردات العينة عشوائيًا بناءً على عدة معايير، ومن مصادر مختلفة كوزارة التجارة والصناعة والمدن الصناعية، والغرف التجارية والمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.

وقد تم توزيع ١٠٢٠٩ استبانة على عينة عشوائية ممثلة لقطاع التجارة على مستوى المملكة. وتم الحصول على إجابات من ٤١٢٠ منشأة بنسبة استجابة ٤٠,٤ ٪، وبعد المراجعة والتدقيق العلمي، تم استبعاد ١٣٦٨ استبانة بها بعض البيانات الناقصة أو المتناقضة، حيث ثبت صلاحية ٢٧٥٢ استبانة للتحليل، وهو عدد كافٍ إذا قورن بحجم العينة المناسب (٢٨٠٨ مفردة).

الأساليب الإحصائية المستخدمة

ونظرًا لكون بعض قياسات المتغيرات هي مقاييس اسمية وصفية، فقد تم استخدام بعض أدوات التحليل التي تناسب تلك القياسات ومنها:

- طريقة الوصف الإحصائي، مثل التوزيع التكراري، نماذج نسب مئوية، وبعض التحليل لعلاقات المتغيرات بعضها ببعض.

- قياس الارتباط بين المتغيرات اللامعلمية من خلال (Cross-tab) لاكتشاف العلاقات بينها. ومن الأدوات الإحصائية الأخرى المستخدمة مربع كاي (Chi-2) لاختبار حسن المطابقة بالإضافة إلى قياس الارتباط الجزئي بين المتغيرات.

خطة البحث

ينقسم البحث إلى مقدمة وجزأين وخاتمة: تعرض المقدمة محاور الدراسة ومنهجيتها. يهتم الجزء الأول بتحديد المفهوم الإجرائي ويقيس الاتجاه نحو توطين الوظائف، بينما يتناول الجزء الثاني تحليل ومناقشة مشاكل توظيف كل من العمالة المواطنة والوافدة في ضوء ما ورد في ردود أصحاب المشروعات على تساؤلات الاستبيان. وتلخص الخاتمة نتائج الدراسة وتقدم بعض التوصيات العملية القابلة للتطبيق.

الدراسات السابقة

ساهمت عدة دراسات في تحليل مشكلة السعودة، واهتمت بتحليل سوق العمل السعودي، وقدمت توصيفاً للمشاكل، وطرحت بعضًا من الحلول القائمة على دراسات نظرية وميدانية.

أولاً- توقعت دراسة كل من (الغرياني وعبدالله، ١٤١٠هـ) ازدياد الطلب على العمالة بمعدل ٨٪ سنويًا خلال الفترة ١٤٠٦- ١٤١٦هـ، يقابله زيادة عرض العمالة الوطنية بمعدل ٤,١٪ سنويًا خلال الفترة نفسها. مما يعني وجود فائض طلب على العمالة الوطنية. وأكدت ذلك دراسة أخرى بأن عرض العمل السعودي لا يتسق مع متطلبات سوق العمل السعودي، وأشارت إلى انخفاض نسبة أصحاب المهارات الفنية والمهنية الوطنية إلى

١٥,٤٪ من مجموع القوى العاملة الوطنية، وأن نسبة ٦٣٪ من الفنيين والمهنيين الوطنيين لم يتلقوا تدريبات مهنية كافية.

ثانيًا- أجرى فتحي (١٤١٣هـ) دراسة ميدانية عن سعودة سوق العمل في الاقتصاد السعودي من خلال دراسة قوى العرض والطلب (لمائة من كبريات الشركات والمنشآت التجارية والصناعية في مدينة جدة)، إضافة إلى عينة أخرى من الطلاب الباحثين عن العمل. حيث انتهت الدراسة إلى عدة نتائج هامة منها: أن أهم العوامل التي تؤثر في قبول الشباب السعودي لأي عمل (أو تفضيله لهذا العمل) إنما يتوقف بداءة على الراتب والمزايا المالية، ثم مدى توافر إمكانية الترقي والتقدم في العمل، ثم الاستقرار، ثم مكان العمل. كما خلصت تلك الدراسة إلى أن الشباب السعودي لديه اعتقاد أن القطاع الخاص يضع شروطًا تعجيزية أمام عمل المواطن. كذلك خلصت الدراسة إلى أن أصحاب الأعمال يرون أن العامل الوافد يتميز عن نظيره المواطن من حيث الإنتاجية، ومستوى المهارات، والخبرة واللغة الإنجليزية، وانخفاض تكلفة استخدامه، وسهولة نقله نسبيًا إلى مواقع أخرى، فضلاً عن الجدية في العمل وقلة الغياب، وفي المقابل يعتقد أصحاب الأعمال أن العامل المواطن يتفوق على نظيره الوافد في ضمان الاستقرار وسهولة الاتصال والمراقبة والإشراف والالتزام بالعادات والتقاليد والسلوكيات السائدة. كما يعتقد أصحاب الأعمال أن السعودة الفورية قد تؤدي إلى ارتفاع تكاليف الإنتاج وانخفاض الأرباح، ونقص القدرة على منافسة السلع الوافدة.

ثالثًا – أجريت دراسة ميدانية عن سوق العمل السعودي ومخـــرجات التعليم الجامعي (١٤١٣هـ)[1] حيث تمَّ بحث ٢٠ متغيرًا تؤدي إلى عدم قبول سوق العمل للعمالة المواطنة من خلال عينة مكونة من ٢٩١ من رجال الأعمال وأعضاء هيئة التدريس، انتهت الدراسة إلى أن أهم العوامل الحاكمة في عملية التفضيل من جانب أصحاب الأعمال هي الخبرة العملية، إجادة اللغة الإنجليزية، مستوى الأجور المطلوبة. كما أنه يمكن إجمال الأسباب المسئولة عن عدم قبول سوق العمل للخريجين السعوديين في أربعة أسباب هي: الجانب السلوكي، والجانب الأكاديمي، والقدرات الفردية، والجانب المالي.

رابعًا– توصلت دراسة كل من (الغيث والمعشوق، ١٤١٧هـ) عن معوقات وحلول مشكلة توظيف العمالة المواطنة في القطاع الخاص– إلى نتائج كان من أهمها خطأ الاعتقاد بعدم ملاءمة بيئة العمل في القطاع الخاص. كما توصلت أيضًا إلى أن الاعتقاد بأن انخفاض مستوى الأجور وقلة الحوافز تؤثر في توطين الوظائف بالقطاع الخاص هو كذلك اعتقاد خاطئ. كما بينت الدراسة عدم صحة الاعتقاد بأن السعوديين يرفضون ممارسة بعض الحرف المهنية (بسبب النظرة الدونية) في القطاع الخاص، وكذلك عدم صحة رغبة السعوديين في الانتقال للعمل بالقطاع العام. وفيما يتعلق بالمقارنة بين العامل الوافد والعامل السعودي من ناحية الكفاءة فلم تثبت الدراسة أي أفضلية للعامل الوافد على السعودي في هذا الخصوص، غير أن تلك الدراسة أثبتت أن العمالة الوافدة أكثر كفاءة من العمالة الوطنية في إجادة اللغة الإنجليزية، وتوفر الخبرة الكافية. وأخيرًا انتهت إلى أن العامل الوافد

ليس أفضل من العامل السعودي في قبول الانتقال حسب احتياجات العمل كما أنه (أي العامل الوافد) ليس الأفضل في الانضباط والالتزام بالعمل.

ومما سبق يتبين أن هناك شبه اتفاق حول تشخيص مشكلة العمالة الوافدة وتحديد أهم العوامل المسئولة عنها، إلا أن معظم الدراسات الميدانية اقتصرت إما على منطقة بعينها أو على فئة معينة من العمالة، أو عدم ملاءمة مخرجات التعليم الجامعي لسوق العمل السعودي، مما يؤكد الحاجة إلى دراسة توطين الوظائف بقطاع التجارة على مستوى الاقتصاد الوطني بالمملكة.

خصائص سوق العمل السعودي

يشرف على سوق العمل في المملكة العربية السعودية ثلاث جهات حكومية هي وزارة العمل، ووزارة الخدمة المدنية، ومجلس القوى العاملة.

تقوم وزارة العمل بتطبيق قانون نظام العمل والعمال بالإضافة إلى تنظيم شؤون توظيف العمال المواطنين والوافدين في القطاع الخاص، وتتولى كذلك مهمة نشر المعلومات المتعلقة بسوق العمل بهدف تحقيق المواءمة بين الباحثين عن عمل من السعوديين والوظائف الشاغرة [٢].

وتتولى وزارة الخدمة المدنية مهمة تنفيذ سياسات العمل وتنسيق أنشطة كافة الجهات الحكومية المسئولة عن القوة العاملة. فضلاً عن توظيف العمالة الوطنية في قطاع الحكومة، وتنسيق العمل فيه من خلال لوائحه التنفيذية. أما مجلس القوى العاملة فهو المسئول عن وضع السياسات وتنسيق أوجه نشاط كل الجهات ذات العلاقة بتنمية القوى العاملة واستخداماتها.

وقد اهتمت خطط التنمية الاقتصادية بوضع برامج طموحة لسعودة الوظائف وإيجاد عمل لكل مواطن قادر عليه راغب فيه. وأشارت خطة التنمية الاقتصادية

الثانية (١٣٩٦/٩٥– ١٤٠٠/٩٩هـ) إلى أن ٢٠٪ فقط من قوة العمل عالية المهارة هي من العمالة الوافدة، مما عكس حاجة جانب كبير من العمال المواطنين إلى التدريب في قطاعات ذات مهارة عالية، وتوقعت تلك الخطة زيادة توظيف السعوديين بمقدار ٢٣٢ ألف وظيفة [٣].

وفصلت خطة التنمية الثالثة (١٤٠١/١٤٠٠– ١٤٠٥/٠٤هـ) موارد واستخدامات قوة العمل والتوظيف وقدرت الاحتياجات الإضافية (الجديدة) بنحو ٣١٠ ألف وظيفة. وتوقعت زيادة فرص توظيف السعوديين بمقدار ١٥٥ ألف عامل، وفي الوقت نفسه توقعت انخفاض العمالة الوافدة بمقدار تسعة آلاف موظف.

وشهدت خطة التنمية الرابعة (١٤٠٦/٠٥–١٤١٠/٠٩هـ) توجهًا نحو السعودة تمثلت في محاولات تكثيف التوسع الكمي والنوعي للتعليم والتأهيل المهني، علاوة على محاولات المواءمة بين احتياجات التنمية ومخرجات التعليم. وتضمنت برامج تنفيذية لزيادة العمالة المواطنة بمقدار ٦٠٠,٢ ألف عامل.

واستهدفت خطة التنمية الخامسة (١٤١١/١٠–١٤١٥/١٤هـ) معالجة معوقات التنمية البشرية وإحلال العمالة المواطنة محل العمالة الوافدة، وتشجيع القطاع الخاص على إتاحة المزيد من فرص العمل للمواطنين، إضافة إلى استهداف توفير ٢٤٩ ألف وظيفة عمل جديدة للسعوديين، على افتراض أن ينمو الاقتصاد السعودي بوتيرة مستقرة ٣,٦٪ سنويًا. كذلك شهدت خطة التنمية السادسة (١٤١٦/١٥– ١٤٢٠/١٩هـ) جهودًا لرفع كفاءة سوق العمل وتحسين إنتاجية العمالة الوطنية، وتطوير برامج التدريب. وتوقعت الخطة ذاتها أن يصل عدد الوظائف للمواطنين ٧,١ مليون وظيفة عام ١٤٢٠ هـ.

وأخيرًا توقعت خطة التنمية السابعة (١٤٢٠/١٩- ١٤٢٥/٢٤هـ) توفير ٣٦٠ ألف وظيفة، علاوة على إحلال ٤٨٨ ألف وظيفة. ويتوقع أن تستوعب الدوائر الحكومية ١٨ ألف عامل بنسبة ٥٪ من الزيادة المتوقعة في التوظيف، بينما يفترض أن يختص القطاع الخاص بتوفير ٣٤٢ ألف وظيفة عمل بنسبة ٩٥٪ من توقعات الخطة.

توزيع العمالة حسب أوجه النشاط الاقتصادي والمهني

يساعد توزيع العمالة على فروع الأنشطة الاقتصادية المختلفة على معرفة الملامح الاقتصادية لمناطق المملكة بصفة عامة. ومعرفة الفروع التي يزداد تركز العمالة فيها. كما أن توزيع العمالة حسب المهن وحسب المهارات يفيد أيضاً في تصوير احتياجات التدريب وإعادة التأهيل ومجالات ذلك. وأيضًا يوجه الاهتمام لتبني سياسات الإحلال الوظيفي في تلك المهن. وقد يكون من الملائم لسياسات الحكومة أن تحدَّ من الإقبال على اكتساب الدراية ببعض المهن، بسبب وفرتها وزيادة عرضها عن حاجة النشاط أو المناطق الجغرافية. أو تشجع بعض العمال على ولوج ميادين بعض المهن التي تتسم بندرة العرض نسبيًا لقلة المقبلين عليها.

وتستأثر الأنشطة المرتبطة بقطاع التجارة بالنسبة الأكبر من العمالة على مستوى الاقتصاد السعودي ككل، حيث بلغت هذه النسبة نحو ٣٨,٢٪ سنة ١٣٩٩/١٤٠٠هـ ارتفعت إلى نحو ٥٦,٣٪ خلال السنوات ١٤١٩-١٤٢٣هـ، ويأتي قطاع التشييد والبناء من حيث حجم العمالة بعد قطاع التجارة والخدمات المرتبطة به لتستحوذ على ١٥,٧٪، يليها قطاع الصناعات التحــويلية في الترتيب بنسبة ٨,٧٪. ثم القطاعات الإنتاجية بنسبة ٦,٤٪. ويوضح الجدول رقم (٢) اهتمام المخطط السعودي بقطاع التجارة، حينما خصص الوظائف

المستحدثة المقدرة للعمالة الوطنية، موزعة على سنوات الخطط الاقتصادية. وقدرت تلك الخطط أن يتعهد قطاع التجارة بتوظيف نسب تتراوح بين ٢٥٪، ٣٨٪ من حجم الداخلين الجدد إلى سوق العمل.

وتؤكد البيانات المتاحة عن هيكل العمالة في الاقتصاد السعودي أن النسبة الأكبر منها توجد لدى منشآت القطاع الخاص، بينما توجد النسبة الأقل في القطاع الحكومي كما يتضح من الجدول (٣)، ليس هذا فحسب بل يتزايد نصيب القطاع الخاص بمعدلات تفوق معدل الزيادة في نصيب القطاع الحكومي. ففي حين يستحوذ القطاع الخاص على نحو ٨٩,٤٪ من إجمالي العمالة في الاقتصاد السعودي (وطنية ووافدة) في نهاية الخطة الرابعة ١٤/١٤١٥هـ نجد أن النسبة المكملة ١٠,٦٪ من نصيب القطاع الحكومي، يضاف لما تقدم أن اتجاه البيانات المتاحة تشير إلى تزايد نصيب القطاع الخاص، فقد حقق نحو ٩٦٪ خلال سنوات الخطة السادسة (١٥/١٤١٦- ١٩/١٤٢٠هـ). وتتوزع وظائف القطاع الخاص بالنسبة الموضحة في جدول (٥).

وتولدت فجوة طلب في سوق العمل الوطني، صاحبت تطبيق برامج التنمية الاقتصادية الطموحة، تمَّ تغطيتها عن طريق استقدام العمالة الوافدة، كانت النتيجة تناقص نسبة العمالة الوطنية من نحو ٨٠,٤٪ في سنوات الخطة الأولى إلى نحو ٣٣,٣٪ في نهاية الخطة الرابعة ليلازم ذلك تزايد نسبة العمالة الوافدة من ١٩,٦٪ في سنوات الخطة الأولى إلى نحو ٦٦,٧٪ في نهاية الخطة الرابعة كما في جدول (٦) ثم بعد ذلك ظهرت الآثار الإيجابية لنتائج برامج التنمية الشاملة، فتزايدت نسبة العمالة الوطنية في مجمل هيكل العمالة في الاقتصاد الوطني، من ٣٣,٣٪ سنة ١٤٠٩هـ إلى نحو ٤٦,٣٪ في عام ١٤٢٠هـ.

جدول (٢). توزيع العمالة المواطنة والوافدة على القطاعات الاقتصادية (ألف عامل).

السنوات	١٣٩٩		١٤٠٤		١٤٠٩		١٤١٤		١٤١٩		١٤٢٤	
القطاعات	ألف	٪	ألف	٪	ألف	٪	ألف	٪	ألف	٪	ألف	٪
الزراعة	٥٤٥,٦	١٨,٠	٦١٧,٤	١٣,٩	٥٦٩,٢	٩,٨	٣٧٧,٢	٥,٥	٣٨٨,٢	٥,٤	٥٨٢,٣	٧,٨
المناجم	٢,٣	٠,١	٥,١	٠,١١	٣,٥	٠,٠٦	٤,٤	٠,٠٦	٤,٦	٠,١٢	١٤,٧	٠,٢
ص تحويلية	١٧٠,٤	٥,٦	٤١١,٤	٩,٢	٣٧٤,٩	٦,٥	٥٦٦,٩	٨,١	٦٢١,٥	٨,٧	٦٦١,٠	٨,٨
المنافع العامة	٦٧,٠	٢,٢	١٤٧,٤	٣,٣	١٢٦,٩	٢,٢	٧٩,٧	١,٢	٨٤,٧	١,٢	١٠١,٥	١,٤
البناء والتشييد	٦٣٨,٩	٢١,١	٨٨٥,٩	١٩,٩	٩٤٤,١	١٦,٤	١٠٦٠,٧	١٥,٤	١١٠٥,٤	١٥,٧	١١٠١,١	١٤,٧
التجارة	٣٢٣,١	١٠,٧	٥٥٦,١	١٢,٥	٨٩٨,٣	١٥,٦	١٠٣٦,٧	١٥,١	١٠٦١,٧	١٥,٠	١٠٧٢,٢	١٤,٣
نقل ومواصلات	١٨٠,٠	٥,٩	٣٠٣,٤	٦,٨	٢٦٢,٣	٤,٥	٣١٩,٩	٤,٦	٣٢٣,٧	٤,٦	٣١٠,١	٤,١
المال والعقار	٥١,٨	١,٧	١٣٦,٣	٣,١	٩٩,٠	١,٧	٣٣٠,٢	٤,٨	٣٥١,٠	٥,٠	٣٧٥,٢	٥,٠
خدمات اجتماعية	٦٠٢,٨	١٩,٩	٨٤٨,٨	١٩,١	١٨٢٢,٠	٣١,٦	٢٢١٩,٩	٣٢,٣	٢٢٣٥,١	٣١,٧	٢٢٥٥,١	٣٠,٠
قطاع الحكومة	٣٩٩,٤	١٣,٢	٤٦٩,١	١٠,٥	٦٢٤,٨	١٠,٨	٤٦٩,١	١١,٩	٣٩٩,٤	١١,٧	٩٣٢,٣	١٢,٤
النفط والغاز	٤٤,٧	١,٥	٦٥,١	١,٤٦	٤٦,٨	٠,٨	٦٥,١	٠,٨	٤٤,٧	٠,٨	١٠٠,٤	١,٣
المجموع	٣٠٢٦,٠	١٠٠	٤٤٤٦,٠	١٠٠	٥٧٧١,٨	١٠٠	٦٥٢٩,٨	١٠٠	٦٦١٩,٦	١٠٠	٧٥٠٤,٩	١٠٠,٠

المصدر: وزارة التخطيط – خطط التنمية، نشرات مختلفة.

جدول (٣). عدد الوظائف الجديدة المقدرة للعمالة المواطنة (ألف عامل).

القطاعات	الخطة الأولى		الخطة الثانية		الخطة الثالثة		الخطة الرابعة		الخطة الخامسة		الخطة السادسة		الخطة السابعة	
	عدد	٪	عدد	٪	عدد	٪	عدد	٪	عدد	٪	عدد	٪	عدد	٪
الزراعة	٣٥	٨	٩٦	١٢	٧٠	١٢	٤٦	٧	٢٧	٧	١١	٤	٢٤	٧
الصناعة التعدينية	١	٠	٤	٠	٣	٠	٢	٠	٨٦	٢٢	٥٥	٢٢	٢	١
الصناعة التحويلية	٢٩	٧	٣٠	٤	٦٠	١٠	١٢٧	١٩	١٧٢	٤٥	٥٤	٢٢	٧٢	٢١
المرافق	١١	٣	١٥	٢	١٦	٣	٠	٠	١٠	٣	٥	٢	٨	٣
البناء والتشييد	١٠١	٢٤	١٥٨	١٩	٨٥	١٤	٣٠٥	٤٦	١٦	٤	٤٥	١٨	٨١	٢٤
التجارة	١٠٢	٢٤	١٥٧	١٩	١٥٧	٢٦	٦٣	١٠	٢٤	٦	٢٥	١٠	٣٥	١١
النقل	٥٤	١٣	١٠٠	١٢	٦٠	١٠	٧	١	٩	٢	٤	٢	١١	٤
المال والبنوك	٥	١	٢٢	٣	١٠	٢	٧	١	١٣	٣	٢١	٨	٤٠	١٢
خدمات أخرى	٦٠	١٤	٢٥٢	٣١	٢٣	٤	٧٧	١٢	١٩	٥	١٦	٦	٣٨	١١
دوائر الحكومة	١٧	٤	٧٤	٩	١٠٠	١٧	٢٣	٣	٩	٢	١٠	٤	١٦	٥
النفط	٢	٢	٩	١	١٠	٢	١	٠	١	٠	٢	١	٢	١
إجمالي النشاط	٤١٨	١٠٠	٨٢١	١٠٠	٥٩٣	١٠٠	٦٥٨	١٠٠	٣٨٥	١٠٠	٢٤٦	١٠٠	٣٢٩	١٠٠

المصدر: وزارة التخطيط: تقديرات خطط التنمية الاقتصادي

جدول (٤). الهيكل القطاعي للعمالة في الاقتصاد السعودي.

القطاع	١٤١٠/١٤٠٩هـ		١٤١٥/١٤١٤هـ		١٤٢٠/١٩هـ	
	٪	عدد ألف	٪	عدد ألف	٪	عدد ألف
الخاص	٪٨٩,٤	٥١٤٦,٢	٪٩١	٦٢٣٤,٢	٪٩٦	٦٧٧٦,٦٤
الحكومي	٪١٠,٦	٦٢٤,٨	٪٩	٦٣٣,٥	٪٤	٢٨٢,٧٦
الإجمالي	٪١٠٠,٠	٥٧٧١,٨	٪١٠٠,٠	٦٨٦٧,٧	٪١٠٠,٠	٧٠٥٩,٤

المصدر: وزارة التخطيط، خطط التنمية، سنوات مختلفة.

جدول (٥). نسب توزيع الوظائف على القطاعات الاقتصادية الرئيسية.

خطط التنمية	زراعة	صناعة	تشييد وبناء	تجارة	الخدمات	المجموع
الخطة الأولى	٧,٤	٣٢,٦	٢٧,٢	٢٧,٧	٥,٤	١٠٠
الخطة الثانية	٤,٥	٤٤,٣	٢٠,٢	٢٦,٤	٤,٦	١٠٠
الخطة الثالثة	٧,١	٣٦,٩	٢٦,٦	٢٦,٨	٢,٦	١٠٠
الخطة الرابعة	١١,٨	٢٠,٥	٢٦,٩	٣٢,٢	٨,٦	١٠٠
الخطة الخامسة	١١,٧	٢٤,١	٢١,١	٣٣,٠	١٠,١	١٠٠
الخطة السادسة	٨,٣	٢٤,٣	٢١,٩	٣٢,٩	١٢,٦	١٠٠
الخطة السابعة*	٧,٨	٢٣,٦	٢٢,١	٣٤,١	١٢,٤	١٠٠

المصدر: قدرت من منجزات خطط التنمية (* تقديري).

جدول (٦). تطور العمالة الوطنية والوافدة (ألف عامل).

الخطط	سنوات الخطة	العمالة المواطنة		العمالة الوافدة		المجموع	
		عدد	٪	عدد	٪	عدد	٪
الأولى	١٣٩١/٩٠- ١٣٩٥/٩٤	١٢٨٦,٠	٨٠,٤	٣١٤,٠	١٩,٦	١٦٠٠,٠	١٠٠
الثانية	١٣٩٦/٩٥- ١٤٠٠/٩٩	١٤١١,٤	٥٧,٠	١٠٥٩,٨	٤٣,٠	٢٤٧١,٢	١٠٠
الثالثة	١٤٠١/٠٠- ١٤٠٥/٠٤	١٧٨٦,٠	٣٤,١	٣٤٥٨,٦	٦٥,٩	٥٢٤٤,٦	١٠٠
الرابعة	١٤٠٦/٠٥- ١٤١٠/٠٩	١٩٢٣,٢	٣٣,٣	٣٨٤٨,٦	٦٦,٧	٥٧٧١,٨	١٠٠
الخامسة	١٤١١/١٠- ١٤١٥/١٤	٢٣٥٧,١	٣٩,٤	٣٦٢٨,٢	٦٥,٧	٦٨٦٧,٧	١٠٠
السادسة	١٤١٦/١٥- ١٤٢٠/١٩	٢٨٧٦,٠	٤٦,٣	٣٣٢٨,٠	٥٣,٦	٧٠٥٩,٤	١٠٠
السابعة	١٤٢٠/١٩- ١٤٢٥/ ٢٤	٤٢٧٠,٠	٥٦,٩	٣٢٣٤,٠	٤٣,١	٧٥٠٤,٤	١٠٠

المصدر: وزارة التخطيط: خطط التنمية الاقتصادية، وتقارير منجزات التنمية، سنوات مختلفة.

وشهدت السنوات ١٤٠٥-١٤٠٩هـ، توجهًا نحو السعودة تمثلت في محاولات تكثيف التوسع الكمي والنوعي للتعليم والتأهيل المهني، ثم محاولات المواءمة بين احتياجات التنمية ومخرجات التعليم. كما شهدت السنوات ١٤١٠-١٤١٩هـ، تطبيق سياسة استهدفت معالجة معوقات التنمية البشرية وإحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة، فضلاً عن تشجيع القطاع الخاص على إتاحة المزيد من فرص العمل للمواطنين. ويمكن التوصل إلى النتائج التالية:

أ- يقع على عاتق القطاع الخاص السعودي العبء الأكبر في استيعاب القوة العاملة الوطنية وبمعدلات متزايدة.

ب- بالرغم من تبني الحكومة لسياسات توطين الوظائف بالقطاعين الخاص والحكومي إلا أن البيانات المتاحة تشير إلى ارتفاع معدلات نمو العمالة الوافدة في القطاع الخاص، في حين يقع على القطاع الحكومي العبء الأكبر في توظيف العمالة الوطنية، واستيعاب المزيد منها سواء في وظائف مستحدثة من خلال التوسع في الاستثمارات العامة، أو من خلال إحلالها محل العمالة الوافدة.

ج- يمكن إرجاع النجاح النسبي للقطاع الحكومي في تنفيذ برنامج السعودة أو استيعاب العمالة الوطنية في وظائف مستحدثة إلى سببين هما:

١- نوعية العمالة المطلوبة للقطاع الحكومي، حيث يعتمد على العمالة المؤهلة غير الحرفية أو اليدوية والتي قد تزايد المعروض الوطني منها نتيجة للتوسع في قطاعات التعليم العام والجامعي وتوافر عمالة وطنية مدربة ومؤهلة بكفاءة العمالة الوافدة نفسها وتجيد التعامل مع الوسائل الحديثة في نظم الإنتاج والاتصالات.

٢- يمكن للقطاع الحكومي تنفيذ جزء من برامج الإحلال للعمالة الوطنية من خلال قرارات سيادية مباشرة، بينما تنفيذ هذه البرامج في القطاع الخاص يتّم بطريقة غير مباشرة عن طريق قرارات تنظيمية تأخذ بعض الوقت حتى تظهر نتائجها.

٣- تمثل الزيادات في أعداد الداخلين الجدد في سوق العمل السعودي الناجمة عن زيادة عدد السكان، وزيادة أعداد الخريجين المؤهلين من قطاعات التعليم المختلفة، ضغوطاً اقتصادية واجتماعية على القطاع

الخاص بصفة أساسية تجعل تبني سياسات ملائمة لنجاح عملية توطين الوظائف بهذا القطاع أمرًا حيويًا وهامًا، شرط أن تكون تلك السياسات قائمة على أسس علمية حتى يمكنها تحقيق نتائج مرضية ودون تأثير سلبي في الإنتاجية الكلية للاقتصاد الوطني.

أهم الملامح الاقتصادية لقطاع التجارة

ينتظم تحت مظلة قطاع التجارة ٥٦٠,٤ ألف منشأة (رصيد تراكمي سنة ١٤٢٤هـ) مرخص لها مزاولة النشاط التجاري كما في الجدول رقم (٧)، وتخضع تلك المنشآت لإشراف وزارة التجارة. ويعمل بالقطاع التجاري نحو١,٧٧مليون عامل أغلبهم من العمالة الوافدة [٤]. بينما يبلغ عدد المشتركين من هذه المنشآت في سجلات الغرف التجارية والصناعية سنة ١٤٢٤ هـ نحو ٩٨ ألف مشترك[٥].

جدول (٧). عدد المنشآت المرخص لها مزاولة النشاط التجاري لعام ١٤٢٤هـ*.

نوع النشاط	عدد	٪
الشركات والمؤسسات التجارية	٤٨٩,٥١٨	٪ ٨٧,٣
الوكالات التجارية لشركات أجنبية ومحلية	٦,٤٤٧	٪ ١,٢
شركات تعمل تحت العلامات التجارية	٤٤,٥٦٢	٪ ٧,٩
الفنادق والاستراحات	٣,٨١٠	٪ ٠,٨
مكاتب خدمات المهن الحرة	٣,٥٤٥	٪ ٠,٦
المخابز الآلية والبلدية	٧٧٨٧	٪ ١,٤
محلات وورش الذهب والمجوهرات	٤,٧٤١	٪ ٠,٨
المجموع	٥٦٠,٤١٠	٪ ١٠٠

* تقديرات وزارة التخطيط، خطة التنمية السابعة (الرياض: وزارة التخطيط) ص ٢٦٤.

نمط ملكية المنشآت

تتوزع ملكية منشآت التجارة (وهى خارج أنشطة قطاع استخراج النفط وتكريره) بين القطاع الخاص والحكومي والشركــات الوافدة. ويمتلك القطاع الخاص نحو ٤٩٪ من مجموع منشآت العينة، وشركات القطاع العام ٤٤٪، بينما تمتلك شركات الاقتصاد المختلط (حكومة وقطاع خاص) نسبة ٢٪ من المنشآت، وتمتلك الشركات الأجنبية نسبة ٣٪ من المنشآت، والنسبة الباقية ٢٪ من المنشآت فهي شركات ذات رأس مال (وطني وأجنبي) مشترك.

مجال النشاط التجاري

من تحليل مجال نشاط المنشآت تبين أن ٧٠٪ من المنشآت بالعينة تعمل في تجارة التجزئة والجملة والوكالات التجارية، ونسبة ٢٧٪ من المنشآت تعمل في مجال الفنادق والمطاعم والخدمات السياحية والخدمات العامة، بينما نسبة ٣٪ من المنشآت تعمل في مجال الخدمات المالية والمصرفية.

جدول (٨). توزيع أعداد ونسب رأس مال المنشآت ومجال العمل التجاري.

رأس المال / مجال العمل	٠- ٣٠ ألف	٣٠ ألف – ١٠٠ألف	١٠٠ألف- مليون	مليون- ١٠مليون	١٠مليون فأكثر	مجموع	النسبة ٪
تجارة تجزئة وجملة ووكالات تجارية	٥٠٦	٤٧٤	٤٩٦	٣٣٢	١٢٣	١٩٣١	٪٧٠
خدمة فندقية ومطاعم	٢٠٦	١٨٤	١٨٣	١١٧	٥٩	٧٤٩	٪٢٧
خدمات مصرفية	١٨	١٢	٢٣	١٣	٦	٧٢	٪٣
المجموع والنسبة المئوية	٧٣٠ ٪٢٦	٦٧٠ ٪٢٤	٧٠٢ ٪٢٦	٤٦٢ ٪١٧	١٨٨ ٪٧	٢٧٥٢ ٪١٠٠	

المصدر: من نتائج تحليل الاستبيان.

نمط التوظف في قطاع التجارة

يعمل بقطاع التجارة والأنشطة المرتبطـــة به نحو ١,٧٧مليون عامل (سنة ١٤٢٤هـ)، يتوزعون على نحو ٥٦٠ ألف منشأة. وقد نما هذا القطاع بمعدل سنوي يفوق نمو القطاعات الاقتصادية الأخرى بالاقتصاد السعودي، مما أدى إلى نمو طلبه على خدمات عنصر العمل بمعدل سنوي متوسط ٥,٤٪ خلال الفترة ١٣٩١-١٤٢٤هـ بينمـــا زاد عرض العمل الوطني للسعوديين بمعدل ٣,٢٪ خلال الفترة نفسها. وأوجد هذا الوضع فائضا في طلب المنشآت على العمل (نقصا في عرض العمل الوطني)، تمت تغطيته عن طريق استقدام العمالة من الخارج. ويوضح الجدول (٩) تطور كل من العمالة الوطنية والوافدة خلال الفترة محل الدراسة (١٣٩١- ١٤٢٤هـ)، ويبين أن العمالة الوافدة استبقت وتخطت العمالة الوطنية.

جدول (٩). توزيع العمالة في قطاع التجارة بين الوافدين والمواطنين (ألف عامل).

السنة	عمال مواطنون	عمال وافدون	جملة العمال	نسبة المواطنين	نسبة الوافدين
١٣٩١هـ	١٤٤	١٤	١٥٨	٩١	٩
١٣٩٢هـ	١٥٠	٢٠	١٧١	٨٨	١٢
١٣٩٣هـ	١٥٤	٢٩	١٨٤	٨٤	١٦
١٣٩٤هـ	١٥٥	٤١	١٩٧	٧٩	٢١
١٣٩٥هـ	١٥٨	٥٣	٢١٠	٧٥	٢٥
١٣٩٦هـ	١٥٩	٦٥	٢٢٤	٧١	٢٩
١٣٩٧هـ	١٧٥	٨٦	٢٦١	٦٧	٣٣
١٣٩٨هـ	١٨٩	١١١	٣٠٠	٦٣	٣٧
١٣٩٩هـ	١٩٨	١٤٣	٣٤١	٥٨	٤٢
١٤٠٠هـ	٢٠٣	١٨٠	٣٨٣	٥٣	٤٧

جدول (٩). تابع.

السنة	عمال مواطنون	عمال وافدون	جملة العمال	نسبة المواطنين	نسبة الوافدين
١٤٠١هـ	٢٠٩	٢١٧	٤٢٦	٤٩	٥١
١٤٠٢هـ	٢٢٠	٢٤٨	٤٦٨	٤٧	٥٣
١٤٠٣هـ	٢٢٥	٢٨٦	٥١١	٤٤	٥٦
١٤٠٤هـ	٢٢٨	٣٢٧	٥٥٥	٤١	٥٩
١٤٠٥هـ	٢٣٤	٣٦٥	٥٩٩	٣٩	٦١
١٤٠٦هـ	٢٣٨	٤٠٥	٦٤٤	٣٧	٦٣
١٤٠٧هـ	٢٧٤	٤٤٧	٧٢١	٣٨	٦٢
١٤٠٨هـ	٣٢٧	٤٧٠	٧٩٦	٤١	٥٩
١٤٠٩هـ	٣٧٥	٤٩٧	٨٧١	٤٣	٥٧
١٤١٠هـ	٤٣٤	٥١٠	٩٤٤	٤٦	٥٤
١٤١١هـ	٤٧٧	٥٣٨	١٠١٦	٤٧	٥٣
١٤١٢هـ	٥١٢	٥٧٧	١٠٨٩	٤٧	٥٣
١٤١٣هـ	٥٥٨	٦٠٤	١١٦٢	٤٨	٥٢
١٤١٤هـ	٦١٠	٦٦١	١٢٧٢	٤٨	٥٢
١٤١٥هـ	٦٠٧	٦٣٢	١٢٣٩	٤٩	٥١
١٤١٦هـ	٥٩١	٦١٧	١٢٠٨	٤٩	٥١
١٤١٧هـ	٦٨٦	٧١٤	١٤٠٠	٤٩	٥١
١٤١٨هـ	٦٨٧	٧٤٤	١٤٣٠	٤٨	٥٢
١٤١٩هـ	٧٣٢	٨٢٥	١٥٥٧	٤٧	٥٣
١٤٢٠هـ	٨١٣	٨٨١	١٦٩٤	٤٨	٥٢
١٤٢١هـ	٧٥٤	٨٨٠	١٦٣٤	٤٨	٥٢
١٤٢٢هـ	٧٨٨	٨٤٩	١٦٣٧	٤٨	٥٢
١٤٢٣هـ	٨٢٤	٩٠١	١٧٢٥	٤٨	٥٢
١٤٢٤هـ *	٨٦١	٨٩٩	١٧٦٠	٤٩	٥١

المصدر: مؤسسة النقد العربي السعودي، التقرير السنوي السابع والثلاثون، (الرياض: الإدارة العامة للأبحاث الاقتصادية والإحصاء، ١٤٢٤هـ)٢٩١.

* من تقديرات الباحث.

ومن الاستدلال الإحصائي لنتائج تحليل الاستبيان، نستعرض بعض الخصائص الإحصائية للعمالة الوافدة والعمالة المواطنة، التي تؤثر بشكل مباشر في نمط التوظيف بقطاع التجارة، كما تؤثر أيضًا في طلب منشآت قطاع التجارة على العمل من نوعي العمالة.

المستوى التعليمي للعمالة

تفيد النتائج التالية أن مستوى التعليم لدى العمالة المواطنة أفضل منه لدى العمالة الوافدة، وهذا يعني أنه رغم ارتفاع المستوى التعليمي للعمال المواطنين، وارتفاع أجورهم الشهرية، إلا أن تخصصاتهم العلمية ربما تكون أقل من متطلبات الوظائف التي يشغلها العمال الوافدون. كما أن تخصصات العمالة المواطنة قد لا تكون متسقة بالضرورة مع الوظائف التي يشغلونها.

جدول (١٠). الخصائص التعليمية لعينة عمال التجارة سنة ١٤٢٤هـ.

نوع العمالة	أمي	يقرأ ويكتب	ثانوي أو أقل	مؤهل جامعي	دراسات عليا	المجموع
المواطنون	٣٣	١٤٦٠٧	١١١٩٥	٢٧٦٨	٥١	٢٨٦٥٤
	٪٠	٪٥١	٪٣٩	٪١٠	٪٠	٪١٠٠
الوافدون	١٨١٥	١٠١٣٠	١٣٧٦٩	٤٣٣٠	٤٤٩	٣٠٤٩٣
	٪٦,٠	٪٣٣	٪٤٥	٪١٤	٪١	٪١٠٠

المصدر: تحليل الاستبيان.

الخصائص التعليمية

وحيث أن للخصائص التعليمية تأثيرها في نسب وهيكل توظيف العمالة المواطنة والوافدة. وبمقارنة أعداد العمال المواطنين والوافدين في المنشأة حسب

المستوى التعليمي، وباختبار الفرق بين متوسطي أعداد العمال المواطنين والوافدين حسب المستوى التعليمي، يتضح وجود فرق عالي المعنوية بين المتوسطين، وذلك لجميع المستويات التعليمية محل البحث، كما هو موضح بالجدول رقم (١٠) مع ملاحظة أن متوسط أعداد العمالة المواطنة في المنشأة أكبر من متوسط أعداد العمالة الوافدة في جميع المستويات التعليمية، ما عدا المستوى التعليمي: يقرأ ويكتب.

الخصائص التأهيلية للتخصصات العلمية للعمالة

يبين الجدول (١١) أن للخصائص المتعلقة بالتأهيل العلمي للعمالة تأثيرها على نسب وهيكل التوظيف.

جدول (١١). التخصصات التأهيلية لعمال التجارة سنة ١٤٢٤هـ.

نوع العمالة	تخصصات تجارية ومالية	تخصصات شرعية وقانونية	تخصصات علمية	تخصصات طبية	تخصصات إنسانية	المجموع
المواطنون	٦٠٩٠	٧٠٢١	٤٤٦٢	٤٠٥	٦٠٧	١٨٥٨٥
	٪ ٣٣	٪ ٣٨	٪ ٢٤	٪ ٢	٪ ٣	٪١٠٠
الوافدون	٤٥٥٧	١٣٢٩	٧٥٣٥	٣٧٨	٥٠٧	١٣٧٥٦
	٪٢٩	٪١٠	٪٥٥	٪ ٣	٪ ٤	٪١٠٠

المصدر: من نتائج تحليل الاستبيان.

وبمقارنة أعداد العمال المواطنين والعمال الوافدين في المنشأة حسب التخصصات العلمية، وباختبار الفرق بين متوسط أعداد العمال المواطنين والموظفين الوافدين حسب التخصصات يتضح وجود فرق عالي المعنوية بين المتوسطين وذلك في التخصصات: الدراسات التجارية والمالية والدراسات

الشرعية والقانونية، علمًا بأن أعداد العمال المواطنين أكبر من العمال الوافدين في هذين التخصصين، كذلك يوجد فرق عالي المعنوية بين المتوسطين في التخصصات العلمية مع زيادة أعداد الموظفين الوافدين عن العمال المواطنين، بينما لا يوجد فرق معنوي بين المتوسطين في التخصصات الطبية والإنسانية.

وحيث أن اتجاه استقدام العمالة الوافدة يتزايد سنويًا، فمعنى ذلك أن استقدام عامل أجنبي إضافي يحرم سوق العمل المحلي من فرصة توظيف عامل مواطن بسبب ارتفاع معدل الإحلال الحدي التقني لصالح العمالة الوافدة.

وما زالت أعداد العمالة المواطنة في بعض المهن منخفضة بسبب أن القوى العاملة المواطنة مركزة في الوظائف الإدارية والمكتبية دون غيرها، ويرجع ذلك إلى عدد من العوامل التي تقلل من جاذبية المهن الأخرى للعمالة المواطنة. وهذا يتطلب وضع عدد من الضوابط والإجراءات التي تساعد على تحقيق الاستقرار الوظيفي للعاملين السعوديين بتلك المهن، فضلاً عن التوسع في تأهيل الراغبين في العمل بتلك المهن في معاهد التعليم الفني والتدريب المهني والكليات التقنية.

وبالرغم من طموحات خطط التنمية فإن نتائجها كانت متواضعة الأداء(٦). نظرًا لزيادة الطلب المحلي على خدمات العمال خلال الفترة (١٣٩١-١٤٢٠هـ) بمعدل سنوي متوسط ٤,٩٪ بينما تزايد عرض العمل المحلي ٣,٢٪ خلال الفترة الزمنية نفسها، بالرغم من تزايد السكان السعوديين في سن العمل (١٥-٦٠سنة) بمعدل سنوي ٤,٥٪ خلال الفترة نفسها. وقد أوجد هذا الوضع في البداية فائضاً في الطلب على خدمات عنصر العمل، تمَّ تغطيته عن طريق استقدام العمالة الوافدة، مما ضاعف من اعتماد سوق العمل المحلي على العمالة الوافدة. وانتهى الأمر إلى أن تقلصت نسبة العمالة المواطنة في القطاع الخاص إلى ما دون

١٠٪ حتى سنة ١٤٢١هـ، كما تغير هيكل المهن والوظائف في ذلك القطاع، وتولد عنها بطالة في العمالة المواطنة في السنة نفسها، مما أثار ضرورة توطين الوظائف في قطاع التجارة.

وبعدما أينعت ثمار التنمية الاقتصادية وآتت أكلها، بدأت سوق العمل المحلي تعزز عرضها على العمالة المواطنة. إلا أن معايير منشآت الأعمال الخاصة في إطار سعيها لتعظيم الربح، اتجهت إلى تحديد طلبها على خدمات العمال في ضوء منظومة عائد الإنتاجية الحدية للعمل وتكلفته. ونتيجة لهدف الربحية التجارية دأبت المنشآت على تفضيل الاستعانة بالعمالة الوافدة عوضًا عن العمالة المواطنة، لعدة اعتبارات منها:

١- ارتفاع تكلفة إعداد وتأهيل وتدريب الخريجين السعوديين الداخلين الجدد إلى سوق العمل، مقابل انخفاض تكلفة استقدام العمالة الوافدة.

٢- ملاءمة العمالة الوافدة لمتطلبات العمل في منشآت القطاع الخاص من حيث الخبرات الجاهزة والتأهيل والتدريب.

٣- انخفاض أجور العمال الوافدين بالمقارنة بأجور نظائرهم الوطنيين، فضلاً عن ارتفاع إنتاجيتهم نسبيًا، مقارنة بإنتاجية أقرانهم العمال الوطنيين(٧).

٤- سهولة استقدام العمالة الوافدة بالنوعيات التي تلبي اهتمامات رجال الأعمال من حيث الخبرة والمؤهل والمهنة مما يؤهلها للانخراط مباشرة في العمل، ربما دون حاجة إلى تدريب أو تأهيل.

٥- تحمل صاحب العمل تكاليف إضافية عن تشغيل العامل السعودي (أقساط التأمينات الاجتماعية) في حين أنه غير ملزم على ذلك بالنسبة للعمالة الوافدة(٨).

جدول (١٢). توزيع العمالة الوافدة حسب المهن ١٣٩١-١٤٢٤هـ.

السنة	توزيع العمال الوافدين حسب المهن (ألف عامل)						نسب توزيع العمال الوافدين حسب المهن(٪)					
	تقني	إداري	كاتب	بائع	خدمي	مجموع	تقني	إداري	كاتب	بائع	خدمي	مجموع
١٣٩١هـ	٢,١	٣	٨	١,٢	٩,٩	١٤,٢	١٤,٧	١,٨	٥,٧	٨,٣	٦٩,٥	١٠٠
١٣٩٢هـ	٢,٧	٤	١,٣	١,٨	١٤,٤	٢٥	١٣,١	١,٩	٦,١	٨,٨	٧١	١٠٠
١٣٩٣هـ	٣,٠	٥	١,٩	٢,٥	٢١,٥	٢٩,٤	١٢	١,٨	٦,٣	٨,٥	٧٣,٢	١٠٠
١٣٩٤هـ	٣,٧	٧	٢,٥	٣,١	٣١,٤	٤١,٣	٨,٩	١,٧	٦,١	٧,٤	٧٥,٩	١٠٠
١٣٩٥هـ	٣,٧	٨	٣,٥	٤,٠	٤٦	٥٢,٥	٧,١	١,٥	٦,٦	٧,٦	٧٧,٢	١٠٠
١٣٩٦هـ	٣,٨	٧	٤,٢	٥,٥	٥٧	٦٤,٩	٥,٨	١,١	٦,٥	٨,٥	٧٨,١	١٠٠
١٣٩٧هـ	٥,٣	١,٠	٦,٣	٧,٧	٦٥,٩	٨٦,٢	٦,٢	١,٢	٧,٣	٨,٩	٧٦,٤	١٠٠
١٣٩٨هـ	٧,٩	١,٤	٩,٠	١١	٨٢,٧	١١١,٢	٧,١	١,٣	٨,١	٩,١	٧٤,٤	١٠٠
١٣٩٩هـ	١١,٦	٢,١	١٢,٨	١٢,٨	١٠٤,٠	١٤٣,٣	٨,١	١,٥	٨,٩	٨,٩	٧٢,٦	١٠٠
١٤٠٠هـ	١٥,٣	٢,٩	١٦,٤	١٥,٣	١٣٢	١٨١	٨,٥	١,٦	٩,١	٨,٥	٧٢,٣	١٠٠
١٤٠١هـ	١٨,٠	٣,٠	٢٤	١٩,٣	١٥٦,٥	٢١٧,٤	٨,٣	١,٤	٩,٤	٨,٩	٧٢,٠	١٠٠
١٤٠٢هـ	٢٢,١	٣,٧	٢٤,٣	٢٢,٦	١٧٥,٥	٢٤٨,٣	٨,٩	١,٥	٩,٨	٩,١	٧٧	١٠٠
١٤٠٣هـ	٢٨,٩	٤,٩	٢٨,٤	٢٥,٨	١٩٨,٥	٢٨٦,٤	١١	١,٧	٩,٩	٩,٠	٦٩,٣	١٠٠

جدول (١٢). تابع.

السنة	توزيع العمال الوافدين حسب المهن (ألف عامل)						نسب توزيع العمال الوافدين حسب المهن(٪)					
	تقني	إداري		تقني	إداري		تقني	إداري		تقني	إداري	
١٤٠٤هـ	٤١,٣	٥,٩	٣٣,٤	٣١,١	٢١٥,٨	٣٢٧,٥	١٢,٦	١,٨	١٢	٩,٥	٦٥,٩	١٠٠
١٤٠٥هـ	٤٩,٧	٦,٩	٣٨,٤	٣٦,٢	٢٣٤,٣	٣٦٥,٥	١٣,٦	١,٩	١٥	٩,٩	٦٤,١	١٠٠
١٤٠٦هـ	٥٩,٦	٨,٥	٤١,٨	٣٩,٧	٢٥٥,٨	٤٠٥,٥	١٤,٧	٢,١	١٣	٩,٨	٦٣,١	١٠٠
١٤٠٧هـ	٦٦,٦	١٣	٤٥,١	٤٤,٢	٢٨٦	٤٤٦,٧	١٤,٩	٢,٣	١١	٩,٩	٦٢,٨	١٠٠
١٤٠٨هـ	٧١,٠	٩,٤	٤٨,٤	٤٥,٦	٢٩٥,٦	٤٦٩,٩	١٥,١	٢,٠	١٣	٩,٧	٦٢,٩	١٠٠
١٤٠٩هـ	٨٤	٩,٤	٥٥,١	٥١	٣٠١,٤	٤٩٦,٥	١٦,٢	١,٩	١١,١	١١	٦٧	١٠٠
١٤١٠هـ	٨٣,٦	٩,٢	٥٨,١	٥٤,٦	٣٠٤,٤	٥٠٩,٩	١٦,٤	١,٨	١١,٤	١٧	٥٩,٧	١٠٠
١٤١١هـ	٨٦,١	٩,٢	٦٨	٥٨,٧	٣٢٣,٦	٥٣٨,٤	١٦,٠	١,٧	١١,٣	١٩	٦١	١٠٠
١٤١٢هـ	٩٥,٣	١١,٠	٦٤,١	٦٦	٣٤٦,٥	٥٧٧,٤	١٦,٥	١,٩	١١,١	١٥	٦	١٠٠
١٤١٣هـ	٩١,٢	١٢,٧	٦٣,٤	٦١,٦	٣٧٥,١	٦٠٤,٠	١٥,١	٢,١	١٥	١٢	٦٢,١	١٠٠
١٤١٤هـ	٩٣,٩	١٨,٥	٦٦,٨	٦٣,٥	٤١٨,٥	٦٦١,٢	١٤,٢	٢,٨	١١	٩,٦	٦٣,٣	١٠٠
١٤١٥هـ	٦٤,٦	١٦,٧	٤١,١	٤١,٩	٢٦٣,٦	٤٢٧,٩	١٥,١	٣,٩	٩,٦	٩,٨	٦١,٦	١٠٠

جدول (١٢). تابع.

السنة	توزيع العمال الوافدين حسب المهن (ألف عامل)						نسب توزيع العمال الوافدين حسب المهن(٪)					
	تقني	إداري		تقني	إداري		تقني	إداري		تقني	إداري	
١٤١٦هـ	٧٨,٥	٢٣,٢	٥٢,٠	٥٢,٠	٣٥٩,٣	٥٦٥,٠	١٣,٩	٤,١	٩,٢	٩,٢	٦٣,٦	١٠٠
١٤١٧هـ	٩١,٤	٣٥,٠	٦٣,٥	٦٣,٥	٤٦٤	٧١٣,٨	١٢,٨	٤,٩	٨,٩	٨,٩	٦٤,٥	١٠٠
١٤١٨هـ	٩٣,٧	٣٨,٧	٦١,٧	٦٣,٢	٤٨٦,٥	٧٤٣,٩	١٢,٦	٥,٢	٨,٣	٨,٥	٦٥,٤	١٠٠
١٤١٩هـ	١٠١,٥	٥٣	٦٥,٢	٧٢,٦	٥٣٥,٦	٨٢٥,٣	١٢,٣	٦,١	٧,٩	٨,٨	٦٤,٩	١٠٠
١٤٢٠هـ	١٠٦,٦	٦٣,٤	٦٨,٧	٧٤,٠	٥٦٨,١	٨٨٨	١٢,١	٧,٢	٧,٨	٨,٤	٦٤,٥	١٠٠
١٤٢١هـ	٩٤,٨	٦٧,٨	٦٢,١	٦٦,٢	٥٢٦,٢	٨١٧,٠	١١,٦	٨,٣	٧,٦	٨,١	٦٤,٤	١٠٠
١٤٢٢هـ	١٠٢,٠	٤٩,٣	٧٢,٢	٦٩,٧	٥٥٦,٦	٨٤٩,٨	١٢,٠	٥,٨	٨,٥	٨,٢	٦٥,٥	١٠٠
١٤٢٣هـ	١١٧,٢	٤٥,١	٨١,٢	٨٥,٧	٥٧٢,٦	٩٠١,٨	١٣,٠	٥,٠	٩,٠	٩,٥	٦٣,٥	١٠٠
١٤٢٤هـ	٩٨,٩	٥٥,٨	٥٧,٦	٨٥,٤	٦٠١,٦	٨٩٩,٣	١١,٠	٦,٢	٦,٤	٩,٥	٦٦,٩	١٠٠

المصدر: المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، نشرات وتقارير سنوية مختلفة.

٦- يتمُّ توظيف العمالة الوافدة بعقود دورية ويمكن لصاحب العمل إنهاء التعاقد مع العامل الوافد بصورة أسهل نسبيًا من شروط إنهاء عمل المواطن السعودي[٩].

٧- ارتفاع معدل دوران العامل السعودي، لضعف عوامل الاستقرار الوظيفي، لأنه يبحث دائمًا عن فرص وظيفية أعلى أجرًا وأكثر ملاءمة، الأمر الذي لا تتسم به العمالة الوافدة، لارتباطها بالعمل الذي يتمُّ تسكينها عليه.

٨- يقبل العامل الوافد مزاولة عمله في أي موقع حسب إرادة صاحب العمل، وهو ما لا يتوافر لدى العامل السعودي، الذي يفضل عادة الاستقرار في حدود محل إقامته.

التعريف الإجرائي وقياس الاتجاه نحو توطين الوظائف

يقصد به إجرائيًا مدى معرفة وإدراك صاحب العمل للفوائد المرجوة من توطين الوظائف، وميله الشعوري الوجداني العاطفي نحو ذلك، وسلوكياته التي ترتبط أو تتأثر بذلك. وقد تم قياس هذا الاتجاه بطريقة (ليكرت) بعد تطويرها، وذلك عن طريق اثنتي عشرة عبارة توضح ميله وشعوره ومعرفته نحو سعودة الوظائف. والعبارات يوضحها الجدول (١٣) حيث العبارات من رقم (١) حتى رقم (١٠) اتجاهها إيجابي، وتأخذ الاستجابات موافق، ولا أدري، وغير موافق ٣، ٢، ١ على الترتيب، وعلى العكس فإن العبارتين رقم ١١، ١٢ تأخذ اتجاهًا سلبيًا، وتأخذ الاستجابات موافق، ولا أدري وغير موافق ١، ٢، ٣ على الترتيب.

يوضح الجدول (١٣) بنود مقياس الاتجاه نحو توطين الوظائف في قطاع التجارة حيث تبين أن استجابات العينة كانت مرتفعة إيجاباً

بالنسبة لضرورة توطين الوظائف، حيث يبدي ٨١,٥٪ من المشاركين في الدراسة استجابة موافق بينما يبدي ٨٪ تقريبًا منهم استجابة غير موافق، بينما يبدي ١٠,٤٪ استجابة لا أدري. أما عن إتاحة فرص للشباب لإظهار قدراتهم، فقد كانت الاستجابة من العينة إيجابية كذلك، حيث يبدي ٨٦,٧٪ استجابة موافق، في حين يبدي ٣,٩٪ فقط من المشاركين استجابة غير موافق، ويقف ٩,٤٪ من المشاركين في موقف أو وضع الاستجابة لا أدري. وقد أبدى ٨٧,٧٪ من المشاركين استجابة إيجابية كذلك بالنسبة لعبارة "توطين الوظائف يحل مشاكل تعاني منها كثير من الأسر" في حين أن ٤,٥٪ فقط يبدون استجابة سلبية "غير موافق"، ويقف ٧,٨٪ موقف المحايد. ويتبين من النتائج كذلك أن ٨٥,٥٪ يبدون استجابة إيجابية نحو عبارة "توطين الوظائف يتيح تدريب الشباب على أعمال التجارة"، بينما يبدي ٣,٧٪ فقط استجابة سلبية (غير موافق)، في حين أن ١٠,٨٪ من المشاركين في الدراسة يبدون محايدين "لا أدري". ويرى ٨١,٥٪ الموافقة أي أن استجابتهم استجابة إيجابية. أما "توطين الوظائف يعلم الشباب الالتزام" فيبدي ٦,٤٪ من المستجوبين استجابة سلبية أي غير موافق، في حين أن ١٢٪ يقفون موقف المحايد "لا أدري".

ويبين الجدول (١٣) كذلك أن ٨٢,٧٪ يبدون استجابة الموافقة على أن "توطين الوظائف يتيح عمالة وطنية تفهم عادات وتقاليد البلد"، بينما٧,٩٪ يبدون "غير موافق"، و٩,٤٪ يبدون استجابة "لا أدري".

وبالنسبة لعبارة "توطين الوظائف يخفض من مشاكل استقدام العمالة الوافدة" فإن ٧٥,٩ يرون استجابة "موافق"، في حين أن ٨,٦ ٪ يبدون استجابة غير موافق، بينما ١٥,٥٪ محايدين يبدون استجابة "لا أدري". ويبدي ٥٥,١٪ استجابة "موافق" بالنسبة للعبارة "توطين الوظائف يريح المتعاملين مع المؤسسات والشركات، بينما يبدي ١٥,٨٪ استجابة "غير موافق"، في حين أن ٢٩,١٪ محايدين حيث أن استجابتهم " لا أدري". وبالنسبة للعبارة "توطين الوظائف يحدث رواجًا في الأسواق" يتبين أن ٤٧,٣٪ فقط قد أبدو استجابتهم "موافق"، بينما ١٨,٣٪ كانت استجابتهم "غير موافق"، في حين أن ٣٤,٤٪ كانت استجابتهم " لا أدري" أي أنهم محايدون. وقد أبدى ٧٦,٦٪ من المشاركين استجابة إيجابية أي أن استجابتهم كانت "موافق" بالنسبة للعبارة "توطين الوظائف يتيح عمالة محلية مدربة ولها خبرة" بينما ٦,٥٪ كانت استجابتهم سلبية أي "غير موافق"، في حين أن ١٦,٩٪ كانت استجابتهم محايدة "لا أدري". أما عن عبارة "توطين الوظائف يخلق مشاكل لا داعي لها" فقد أبدى ١٩,٣٪ فقط من المشاركين استجابة سلبية "موافق"، على حين أن ٤٦,١٪ كانت استجابتهم إيجابية "غير موافق"، في حين أن ٣٤,٦٪ من المشاركين كانت استجابتهم محايدة أي " لا أدري". وقد أبدى ٢٦,٩٪ من المشاركين استجابة سلبية أي "موافق" نحو عبارة "توطين الوظائف صعب في ظل الظروف الحالية، بينما أبدي ٤٢,٨٪ استجابة غير موافق، في حين أن ٣٠,٣٪ كانت استجابتهم محايدة " لا أدري".

جدول (١٣). التوزيع العددي والنسبي لبنود مقياس الاتجاه نحو توطين الوظائف.

البند أو العبارة	موافق		لا أدري		غير موافق		الجملة	
	عدد	٪	عدد	٪	عدد	٪	عدد	٪
١- توطين الوظائف ضروري	٢٢٤٤	٨١,٥	٢٨٦	١٠,٤	٢٢٢	٨,١	٢٧٥٢	١٠٠
٢- توطين الوظائف يتيح فرصا للشباب لإظهار قدراتهم	٢٣٨٦	٨٦,٧	٢٦٠	٩,٤	١٠٦	٣,٩	٢٧٥٢	١٠٠
٣-توطين الوظائف يحل مشاكل تعاني منها كثير من الأسر	٢٤١٣	٨٧,٧	٢١٦	٧,٨	١٢٣	٤,٥	٢٧٥٢	١٠٠
٤- توطين الوظائف يتيح تدريب الشباب على أعمال التجارة	٢٣٥٤	٨٥,٥	٢٩٧	١٠,٨	١٠١	٣,٧	٢٧٥٢	١٠٠
٥- توطين الوظائف يعلم الشباب الالتزام	٢٢٤٤	٨١,٥	٣٣١	١٢,٠	١٧٧	٦,٤	٢٧٥٢	١٠٠
٦- توطين الوظائف يتيح عمالة وطنية تفهم عادات وتقاليد البلد	٢٢٧٦	٨٢,٧	٢٥٩	٩,٤	٢١٧	٧,٩	٢٧٥٢	١٠٠
٧- توطين الوظائف يخفض من مشاكل استقدام العمالة الوافدة	٢٠٩٠	٧٥,٩	٤٢٦	١٥,٥	٢٣٦	٨,٦	٢٧٥٢	١٠٠
٨- توطين الوظائف يريح المتعاملين مع المؤسسات والشركات	١٥١٦	٥٥,١	٨٠١	٢٩,١	٤٣٥	١٥,٨	٢٧٥٢	١٠٠
٩- توطين الوظائف يحدث رواجًا في الأسواق	١٣٠١	٤٧,٣	٩٤٧	٣٤,٤	٥٠٤	١٨,٣	٢٧٥٢	١٠٠
١٠- توطين الوظائف يتيح عمالة محلية مدربة ولها خبرة	٢١٠٨	٧٦,٦	٤٦٦	١٦,٩	١٧٨	٦,٥	٢٧٥٢	١٠٠
١١- توطين الوظائف يؤدي لمشاكل لا داعي لها	٥٣٠	١٩,٣	٩٥٣	٣٤,٦	١٢٦٩	٤٦,١	٢٧٥٢	١٠٠
١٢- توطين الوظائف صعب حالياً	٧٣٩	٢٦,٩	٨٣٥	٣٠,٣	١١٧٨	٤٢,٨	٢٧٥٢	١٠٠

المصدر: نتائج تحليل بيانات الاستبيان.

ويتضح من الجدول (١٤) أن ٢٤٢ من المشاركين في الدراسة بنسبة ٨,٨٪ كانت استجابتهم نحو توطين الوظائف سلبية، بينما ١٣٦٧ من المشاركين بعينة البحث بنسبة ٤٩,٧٪، أي يشكلون نصف العينة البحثية كانت استجابتهم محايدة، في حين أن ١١٤٣ مفردة من العينة البحثية بنسبة ٤١,٥٪ كانت استجابتهم إيجابية.

جدول (١٤). التوزيع العددي والنسبي لفئات الاتجاه نحو توطين الوظائف.

فئات الاتجاه	عدد	٪
١- سلبي (أقل من ١٦)	٢٤٢	٨,٨٪
٢- محايد (١٧-٢٤)	١٣٦٧	٤٩,٧٪
٣- إيجابي (٢٥-٣٢)	١١٤٣	٤١,٥٪
الجملة	٢٧٥٢	١٠٠,٠٪

المصدر: نتائج تحليل بيانات الاستبيان.

تحليل ومناقشة الاتجاهات نحو توطين الوظائف

تعددت تعاريف الاتجاه بين علماء النفس، بحيث يحتوي على جوانب وجدانية عاطفية شعورية، وأخرى معرفية وتفكيرية، ثم جوانب سلوكية فعلية ممارسة (الغمري، ١٢٣)، وعلى هذا فلتغيير الاتجاه يجب التعرف على هذه الجوانب المختلفة. وتوضح النتائج في الجدول (١٣) أن مستويات المعرفة والتفكير بالنسبة لظاهرة أو موضوع توطين الوظائف بقطاع التجارة ليست سيئة، فيرى أكثر من ٨٠٪ أن توطين الوظائف ضروري، وبالنسبة لفوائده فقد أدرك أكثر من ٨٠٪ واستجابوا استجابة إيجابية نحو فوائده في إتاحة فرص للشباب في إظهار قدراتهم، وحل مشاكل كثير من الأسر، وتعليم الشباب

الالتزام، وإتاحة عمالة وطنية تفهم عادات وتقاليد البلد والمجتمع، أما عن المعرفة بالجوانب والفوائد الأخرى مثل خفض مشاكل العمالة الوافدة، فقد انخفضت نسبيًا، وعن راحة المتعاملين مع الشركات والمؤسسات، فإن نصف العينة تقريبًا لا تدرك أهمية ذلك، وكذلك بالنسبة لحدوث رواج ينتج عن تشغيل العمالة الوطنية.

من هنا فإن تغيير الاتجاه يستلزم التركيز على تغيير الجوانب المختلفة الشعورية الوجدانية العاطفية وكذلك المعرفية التفكيرية، ويتغير بالتالي محتوى الاتجاه من المحتوى السلبي إلى المحتوى الإيجابي، وتوضح النتائج في الجدول (١٤) أن نصف المشاركين (٤٩,٧٪) اتجاهاتهم محايدة تجاه توطين الوظائف، بينما الأقلية ٨,٨٪ استجابتها سلبية وأن ٤١,٥٪ اتجاهها إيجابي، من هنا يجب التركيز على فئة الاتجاه المحايد لتحويل الاتجاه لديهم إلى محتوى إيجابي، ويتم هذا بوسائل مقترحة قد يحتاج بعضها لتقييم بعد تجريبها أو لبحوث أخرى للتوصية بها، ولعل الجوانب الإعلامية بالمجتمع يكون لها دورٌ هامٌ في هذا المجال، فمن خلال أجهزة الإعلام المختلفة وبرامجها الإذاعية والتليفزيونية يمكن تغيير الاتجاه نحو تلك الظاهرة. بل وقد يكون لبرامج إعلام بوسائل أخرى مثل الندوات والمحاضرات وبرامج تدريبية مناسبة تقدم لتلك الفئة، وغيرها من المؤسسات التي يتعامل معها أصحاب العمال والمديرون ومتخذو القرار في الشركات والمؤسسات الدور في ذلك.

يتم تصنيف الاتجاهات على عدة أسس منها الموضوع، ومنها الأفراد، والوضوح، والقوة والهدف. ففي تصنيف الاتجاه من حيث الموضوع، فإن الاتجاه قد يكون اتجاهًا عامًا، وهو الاتجاه الذي يكون معمماً نحو موضوعات متقاربة مثل الاتجاه نحو الأجانب من جنسيات متعددة مثلاً، وهو أكثر ثباتًا

واستقرارًا من الاتجاه الخاص، الذي يكون محدودًا نحو موضوع نوعي محــدد، ويكون أقل ثباتًا واستقرارًا من الاتجاه العام. ويلاحظ أن الاتجاه نحــو تــوطين الوظائف في مجال التجارة هو اتجاه عام، أي أنه ثابت مستقر يصعب تغييره في المدى القصير، ولذلك لابد من اتخاذ إجراءات للتغيير في المدى الزمني القصير وفي كل من المدى الزمني المتوسط، والمدى الزمني الطويل. لعــل إجــراءات الدعاية والإعلام لن تعطي تغييرًا في الاتجاه في المدى الزمني القصير، وينصح باتباعها للتغيير في المدى الزمني الطويل أو المتوسط، ولكن إجــراءات مثــل القوانين واللوائح المنظمة للاستقدام، والسياسات والإجراءات النابعة من سياسات تحفيزية تشجيعية مثل دعم المؤسسات التي توظف العمالــة المواطنــة وتقــديم مميزات لها عن طريق الإنفاق الحكومي الموجه في القطاعات المختلفــة, قــد يكون لها الأثر في تغيير الاتجاه في المدى الزمني القــصير. ولا يعنــي هــذا التركيز على تلك الأدوات السياسية بل يجب أن تتبع كافة الإجراءات في إطــار تكاملي.

ويصنف الاتجاه على أساس الوضوح، فالاتجاه قد يكون علنيًا يعلنه الفــرد ويجاهر به، ويعبر عنه سلوكيًا دون حرج أو خوف، وقد يكون ســريًا، يقــوم بإخفائه وينكره ويتستر على السلوك المعبر عنه، كما هو الحال مثلاً نحو تلــك التنظيمات المحظورة أو الأفعال المحرمة أو التي يمنعهــا القــانون والنظــام. والاتجاه نحو توطين الوظائف حالياً يعتبر اتجاهًا علنيًا لا يخفي الفرد ســلوكياته ولا يوجد لديه حرج أو خوف، ويجب استغلال ذلك للتعرف علــى الاتجاهــات الفعلية الحقيقية لدى أصحاب الأعمال والمديرين نحو توطين الوظــائف، وقــد توصلت النتائج إلى أنه ليس اتجاهًا قويــاً إذا عرفنا أن ٤١,٥٪ فقــط اتجــاههم إيجابي، في حين أن ٤٩,٧٪ اتجاههم محايد، وأن ٨,٨٪ فقط اتجــاههم ســلبي.

وهذا يعني إمكانية تغيير الاتجاه نحو توطين الوظائف في قطاع التجارة، إذا ما اتبعت الوسائل المناسبة.

أهم مشاكل تشغيل العمالة المواطنة

يتضح من الجدول (١٥) أن حوالي نصف المشاركين في الدراسة يرون أن عدم ملاءمة مخرجات التعليم مشكلة قليلة الأهمية حيث أبدى ٥٢,٥ ٪ من المشاركين ذلك، في حين أن٢٢,٦٪ فقط يرى أنها كبيرة الأهمية، بينما ٢٤,٩٪ أي ربع العينة يرون أنها مشكلة متوسطة الأهمية.

أما بالنسبة لمشكلة ضعف التأهيل والتدريب، فقد أوضحت النتائج بالجدول (١٥) أن نصف المشاركين بالعينة البحثية أي ٥١٪ يرون أنها مشكلة متوسطة الأهمية، في حين أن ٢٨٪ يرون أنها مشكلة كبيرة الأهمية، بينما ٢١٪ يرون أنها مشكلة قليلة الأهمية. ويتضح من الجدول (١٥) كذلك أن نصف عينة المشاركين يرون أن مشكلة عدم الانضباط والالتزام بساعات الدوام الرسمي تعتبر مشكلة كبيرة الأهمية، حيث أبدى ٤٩,٧٪ من الأفراد المشاركين ذلك الرأي، في حين أن ٢٦,٦٪ منهم يرون أنها مشكلة قليلة الأهمية، بينما ٢٣,٧٪ يرون أنها مشكلة متوسطة الأهمية.

ترى دراسات أجريت بالمملكة العربية السعودية عن اقتصاديات البطالة مثل الشعيبي (١٤٢٣هـ) و البيشي و بن طالب (١٤٢٣)، أن الحكومة قد وضعت مجموعة من الأهداف الاستراتيجية في إطار الخطة الخمسية الثالثة لتفعيل الأنظمة المتعلقة بالتعليم المهني والفني حتى تتلاءم مخرجات التعليم مع واقع سوق العمل، وكذلك التوسع في القدرة الاستيعابية لمؤسسات التعليم، وتشجيع

الانخراط في المعاهد الفنية المتخصصة، وكذلك إصلاح مناهج التعليم لتـــتلاءم مع احتياجات سوق العمل.

جدول (١٥). التوزيع العددي والنسبي لرأي العينة بالنسبة لأهمية مشاكل تشغيل العمالة المواطنة.

المشكلة	كبيرة الأهمية		متوسط الأهمية		قليلة الأهمية		الجملة	
	عدد	٪	عدد	٪	عدد	٪	عدد	٪
عدم ملاءمة مخرجات التعليم	٦٢٢	٢٢,٦	٦٨٦	٢٤,٩	١٤٤٤	٥٢,٥	٢٧٥٢	١٠٠
ضعف التأهيل والتدريب	٧٧٠	٢٨	١٤٠٤	٥١	٥٧٨	٢١	٢٧٥٢	١٠٠
عدم الانضباط والالتزام بساعات الدوام الرسمي	١٣٦٩	٤٩,٧	٦٥١	٢٣,٧	٧٣٢	٢٦,٦	٢٧٥٢	١٠٠

المصدر: نتائج تحليل بيانات الاستبيان.

وهذه الإجراءات يمكنها كذلك مواجهة مشكلة ضعف التأهيل والتدريب التي يرى نصف المشاركين في العينة البحثية أنها مشكلة متوسطة الأهمية. ولقد ارتفعت نسبة مخصصات تنمية الموارد البشرية من نحو ٣٤٪ من إجمالي الإنفاق على القطاعات في خطة التنمية الخامسة إلى ٥٧٪ في خطة التنمية السابعة. وتوصي تلك الدراسة لتحقيق أهداف تنمية الموارد البشرية توصيات لمواجهة المشاكل التي تواجه قطاع التعليم وتحتاج إلى معالجة، حيث يعاني هذا القطاع من ارتفاع نسبة الهدر التعليمي نتيجة للتسرب والرسوب، وضعف الالتحاق بالتخصصات العلمية والتقنية والهندسية، وضعف التوجهات المهنية في المراحل المتوسطة من التعليم، مما يعني ضرورة التركيز على نوعية وجودة التعليم ومساهمة كل الأطراف المعنية في العملية التعليمية بما في ذلك أولياء الأمور وقطاعات المجتمع الأخرى. وترى تلك الدراسة وجود فجوة المعرفة والمهارة، والتي تعتبر مشكلة ترتبط بضعف التحصيل العلمي للسكان، فالغالبية العظمى من الطلاب لا تكمل ١٢ عامًا من التعليم مما يعني وجود فجوة كبيرة بين مؤهلات المواطنين وسوق العمل, مما يقتضي تدخلاً لمعالجة القصور في النظام التعليمي لسد الفجوة في المعرفة والمهارة، وبالتالي تشجيع المواطنين في مجال التوظيف (الشعيبي، ١٤٢٣هـ).

وترى دراسة أخرى (البيشي و بن طالب، ١٤٢٣هـ) عن معوقات سعودة الوظائف أن المخرجات التعليمية والتدريبية التي لا تتواكب مع متطلبات سوق العمل تعوق السعودة في القطاع الخاص حيث يوجد أكثر من ٨٠٪ من العمالة الوافدة في منشآت يقل عدد العاملين فيها عن ١٠ عمال، وتؤكد الدراسة كذلك عدم مواءمة مخرجات النظام التعليمي والتدريبي لاحتياجات سوق العمل، حيث يشكل خريجو التخصصات النظرية نسبة

كبيرة من الخريجين وكذلك ضعف التأهيل لدى السعوديين. وقد تبين من النتائج أن نصف المشاركين في العينة يرون أن من مشاكل تشغيل العمالة المواطنة عدم الانضباط والالتزام بساعات العمل الرسمي، مما يضعف بالتالي من فرص تشغيل وتوظيف العمالة المواطنة رغم وجود عدد متزايد من الخريجين، وعلى ذلك فإن الجهود يجب ألا تقف عند عملية التأهيل والتدريب المهني بل يجب أن يتعداه إلى مشاريع مساندة لتربية الأخلاقيات الحميدة، أخلاقيات العمل وآدابه والسلوكيات الشخصية والإدارية لتكامل عملية التدريب والتأهيل ويتحقق هذا التوطين في ضوء قيمة الانتماء، وقيمة الإنجاز، وقيمة المسؤولية وقيمة الالتزام. ومن معين الشريعة الإسلامية الغراء، والقيم الإسلامية يجب أخذ المزيد والمزيد لتأهيل تلك القيم العملية التي تشجع إجادة العمل. ولعل السبب في عدم الالتزام لدى العمالة المواطنة بالدوام الرسمي إغفال برامج التعليم والتدريب بناء وتنمية الاتجاهات الإيجابية لدى المواطن تجاه قيم العمل والالتزام واكتساب المهارات السلوكية.

أهم مشاكل تشغيل العمالة الوافدة

يتضح من الجدول (١٦) أن أكثر من نصف عينة الأفراد المشاركين يرون أن مشكلة زيادة البطالة مشكلة كبيرة الأهمية حيث أدلى ٥٦,٣٪ منهم بذلك الرأي، في حين أن٢٢,٢٪ يرون أنها مشكلة متوسطة الأهمية، بينما ٢١,٥٪ يرون أنها مشكلة قليلة الأهمية.

ويتضح من الجدول نفسه أن ٤٣,٢٪ يرون أن المشاكل الأمنية والاجتماعية الناجمة عن تشغيل العمالة الوافدة مشكلة متوسطة الأهمية، بينما يرى ٢٠,٥٪ أنها مشكلة كبيرة الأهمية، في حين أن ٣٦,٣٪ يرون أنها مشكلة قليلة الأهمية.

ويتضح من الجدول نفسه كذلك أن ٤١,٧٪ يرون أن المشاكل الاقتصادية الناجمة عن تشغيل العمالة الوافدة مشكلة قليلة الأهمية، بينما يرى ٣٤,٨٪ أنها مشكلة متوسطة الأهمية، في حين يرى ٢٣,٥٪ أنها مشكلة كبيرة الأهمية.

جدول (١٦). التوزيع العددي لرأي العينة بالنسبة لأهمية مشاكل تشغيل العمالة الوافدة.

المشاكل	كبيرة الأهمية		متوسطة الأهمية		قليلة الأهمية		الجملة	
	٪	عدد	٪	عدد	٪	عدد	٪	عدد
زيادة البطالة	٥٦,٣	١٥٤٩	٢٢,٢	٦١١	٢١,٥	٥٩٢	٢٧٥٢	١٠٠
مشاكل أمنية واجتماعية	٢٠,٥	٥٦٤	٤٣,٢	١١٩٠	٣٦,٣	٩٩٨	٢٧٥٢	١٠٠
مشاكل اقتصادية	٢٣,٥	٦٤٨	٤٣,٨	٩٥٧	٤١,٧	١١٤٧	٢٧٥٢	١٠٠

المصدر: نتائج تحليل بيانات الاستبيان.

وينتج عن تشغيل العمالة الوافدة مشاكل اجتماعية وأمنية، حيث ترى بعض الدراسات أن من أخطر المشاكل لكثرة العمالة الوافدة وتسببها إحداث الخلل في التركيبة السكانية حيث يقدر عدد العمالة الوافدة بما يزيد على ٢٥٪ من مجموع السكان مما يعني وجود تباين في السلوكيات والعادات والقيم في المجتمع الواحد.

وللعمالة الوافدة أثر اجتماعي مباشر في خلق القيم الاجتماعية تجاه العمل، فظاهرة "الفندقة" التي تعيشها بعض الأسر حيث تزيد نسبة العمالة عن عدد أصحاب البيت تعمق وتكرس النظرة الدونية للأعمال التي يقومون بها غالباً.

وهذه الظاهرة تغرس في النشء قيمًا سلبية تجاه العمل وتكرس فيهم واقع البطالة، ومن نتائج هذه الرؤية السلبية على الواقع الاجتماعي ارتفاع معدلات الطلاق، التي يعد الاعتماد المفرط على العمالة أحد أسبابها، حيث تنشأ الفتاة لا تعلم كيف تدير شؤون بيتها، هذا فضلاً عن تغير قيم العاطفة والمسؤولية تجاه الوالدين بسبب تفويض وظائفهم الأبوية للعمالة المنزلية. ويتسع نطاق القيم السلبية تجاه كثير من الأعمال المهنية والحرفية التي يقوم الوافدون غالبًا بشغلها.

أما عن المشاكل الأمنية التي تنجم عن العمالة الوافدة، فإن التواجد الزائد والعشوائي للعمالة الوافدة، وعجزها أحياناً عن تحقيق تطلعاتها التي أتت من أجلها ربما دفعها إلى تحقيق كسب غير مشروع. وتعكس المؤشرات الإحصائية مدى ضخامة أعداد الجريمة بأنواعها المختلفة من قبل العمالة الوافدة مقارنة بالمواطنين.

وللعمالة الوافدة أثر مباشر في الناحية الاقتصادية، حيث أنها تنافس العمالة الوطنية على شغل كثير من الوظائف والمهن مما ينعكس تأثيره السلبي الكبير في توظيف القوى العاملة الوطنية وبالتالي الاستفادة من المردودات الاقتصادية لعملها على المستوى الشخصي، ولدوران رأس المال على المستوى المجتمعي. ونظراً لرخص استقدام العمالة واستعدادها للعيش في ظروف تقشفية في الاستهلاك، فإن استفادة الاقتصاد الوطني منها تعد محدودة للغاية، بل وتؤثر تأثيراً واضحاً وسلبياً في اقتصاد الدولة. فضلاً عن أن الدولة تقدم خدمات كثيرة ومجانية تستفيد منها العمالة الوافدة بدون مقابل.

ويلاحظ من نتائج دراسات أجريت على واقع المجتمع السعودي (الحبيب، ١٤٢٣هـ) أنَّ كثيرًا من الشباب يعجزون عن تقرير نوع المهنة أو الوظيفة التي سيمارسونها في المستقبل، وقد يرجع هذا إلى بعض الاعتبارات المؤسسة

المجتمعة وبعضها ثقافي قيمي، وبعضها ذاتي شخصي. ومن ذلك مثلاً عدم توافر النوعية المناسبة للاختبارات المهنية، وعدم الرضا عن بعض الفرص الوظيفية المتوافرة والمهن القائمة، وذلك لتعارض تلك المهن مع القيم والعادات المتوارثة، رغم الدخل المادي المالي المناسب لها إلى غير ذلك مما يزيد من مشاكل البطالة لدى الشباب ويجعل أصحاب العمل في حاجة إلى عمالة أجنبية.

الخاتمة والتوصيات

يسهم قطاع التجارة بتوظيف نحو ١,٧ مليون عامل بينهم ٨٩٩ ألف عامل أجنبي وافد خلال سنة ١٤٢٤هـ. وبسبب نمو إنتاجية هذا القطاع بمعدل يتراوح بين ٧-١٢٪ خلال الفترة (١٣٩١-١٤٢٤هـ)، زاد الطلب المحلي على العمالة بمعدل سنوي ٥,٤٪ خلال الفترة نفسها، بينما تزايد عرض العمال المواطنين بمعدل سنوي ٣,٢٪، مما أوجد فجوة فائض طلب على العمالة اللازمة لتشغيل المنشآت التجارية. وتمَّ سد هذه الفجوة عن طريق استقدام العمالة الوافدة، التي زاد معدل توافدها على المملكة من ١٦ ألف عامل في سنة ١٣٩١هـ إلى ٨٩٩ ألف عامل سنة ١٤٢٤هـ.

ونتيجة لخطط التنمية الاقتصادية، أينعت ثمار التنمية البشرية بسبب برامج التعليم والتأهيل والتدريب، واكتسب العمال السعوديون مهارات تعليمية وتدريبية. ولكن لم يستطع هؤلاء العمال السعوديون أن يواجهوا المنافسة غير العادلة من جانب العمال الوافدين لرخص أجورهم من جهة، واستعدادهم للعمل في ظروف بيئية للعمل قد يأباها بعض العمال المواطنين من جهة أخرى. وتسبب هذا الوضع في خلق بطالة بين العمال المواطنين.

أوضحت الدراسة التحليلية مدى أهمية دراسة اتجاه أصحاب العمل نحو توطين الوظائف في قطاع التجارة، حيث يؤثر اتجاههم نحو توطين الوظائف في الممارسات الفعلية لهم، ويؤثر في مدى نجاح أو إخفاق برنامج التوطين.

وأوضحت النتائج أن مستويات المعرفة والتفكير بالنسبة لظاهرة، أو موضوع توطين الوظائف بقطاع التجارة ليست سيئة، حيث يرى أكثر من ٨٠٪ أن توطين الوظائف ضروري، وبالنسبة لفوائده فقد أدرك أكثر من ٨٠٪ واستجابوا استجابة إيجابية نحو فوائده في إتاحة فرص للشباب لإظهار قدراتهم، وحل مشاكل كثير من الأسر، وتعليم الشباب الالتزام، وإتاحة عمالة وطنية تفهم عادات وتقاليد البلد والمجتمع، أما عن المعرفة بالجوانب والفوائد الأخرى مثل خفض مشاكل العمالة الوافدة فقد انخفضت نسبيًا، وعن راحة المتعاملين مع الشركات والمؤسسات فإن نصف العينة تقريبًا لا تدرك أهمية ذلك، وكذلك الأمر بالنسبة لحدوث رواج ينتج عن تشغيل العمالة الوطنية.

وتوضح الدراسة أن الاتجاه نحو توطين الوظائف حاليًا يعتبر اتجاهًا علنيًا لا يخفي الفرد سلوكياته، ولا يوجد لديه حرج أو خوف، ويجب استغلال ذلك للتعرف على الاتجاهات الفعلية الحقيقية لدى أصحاب الأعمال والمديرين نحو توطين الوظائف، وقد توصلت النتائج إلى أنه ليس اتجاهًا قويًا إذا عرفنا أن ٤١,٥٪ فقط اتجاههم إيجابي، على حين أن حوالي نصف المشاركين من ذوي اتجاهات محايدة، وأن ٨,٨٪ فقط اتجاههم سلبي. وهذا يعني إمكانية تغيير الاتجاه نحو توطين الوظائف في قطاع التجارة إذا ما اتبعت الوسائل المناسبة.

وأوضحت الدراسة أن نصف عينة المشاركين يرون أن مشكلة عدم الانضباط والالتزام بساعات الدوام الرسمي تعتبر مشكلة كبيرة الأهمية، حيث أبدى ٤٩,٧٪ من الأفراد المشاركين ذلك الرأي، في حين أن ٢٦,٦٪ منهم يرون

أنها مشكلة قليلة الأهمية، بينما ٢٣,٧٪ يرون أنها مشكلة متوسطة الأهمية. وقد تبين من النتائج أن نصف المشاركين في العينة يرون أن من مشاكل تشغيل العمالة المواطنة عدم الانضباط والالتزام بساعات العمل الرسمي، مما يضعف بالتالي من فرص تشغيل وتوظيف العمالة المواطنة رغم وجود عدد متزايد من الخريجين.

أما عن مشاكل تشغيل العمالة الوافدة فتبين من نتائج الدراسة أن أكثر من نصف عينة الأفراد المشاركين يرون أن مشكلة زيادة البطالة مشكلة كبيرة الأهمية. كما اتضح أيضًا أن ٢٠,٥٪ يرون أن المشاكل الأمنية والاجتماعية الناجمة عن تشغيل العمالة الوافدة مشكلة كبيرة الأهمية، في حين أن ٣٦,٣٪ يرون أنها مشكلة قليلة الأهمية. وأخيرًا أظهرت الدراسة أن المشاكل الاقتصادية الناجمة عن تشغيل العمالة الوافدة مشكلة كبيرة الأهمية من وجهة نظر ٢٣,٥٪ فقط ممن شملتهم العينة.

ويوصي الباحث بعدد من المقترحات العملية القابلة للتطبيق وهي كما يلي:

أولاً- إنشاء صندوق دعم برنامج السعودة على غرار صندوق تنمية الموارد البشرية، أو تطوير الصندوق الأخير ليكون من مهامه تطبيق برامج السعودة. كذلك دعم المنشآت التي تحقق معدلات سعودة مرتفعة عن طريق إعطائها مميزات خاصة. ويمكن أن يعهد إلى هذا الصندوق مسؤولية إعادة تأهيل الخريجين الذين لا تتوافق مؤهلاتهم الدراسية مع متطلبات القطاع التجاري، وفقًا للشروط والاحتياجات التي يتطلبها ذلك القطاع.

ثانيًا- إصدار تشريع أو قرارات حكومية ملزمة بتقنين عمليات الاستقدام تتدرج بين المنع الكلي والتقييد الجزئي حسب ندرة بعض التخصصات وحاجة

سوق العمل الوطني، وضبط استخراج تأشيرات استقدام العمالة الوافدة، التي تتوافر فيها المؤهلات الموجودة نفسها في خريجي مؤسسات التعليم السعودية. ويمكن الاتفاق على تلك النسب مع مجالس الغرف التجارية والصناعية.

ثالثًا- توصي الدراسة كذلك بتعهد برنامج وطني للتدريب المستمر، حيث أن النظام التعليمي الحالي بما فيه من أجهزة تدريبية صمم لتوفير خدمة التعليم الأساسي مرة واحدة، ولم يصمم لتوفير التعليم المستمر أثناء العمل أو تنمية المهارات، ولمقابلة الاحتياجات المتغيرة للاقتصاد، فإنه من المهم وجود إمكانيات للتعليم المستمر أثناء العمل أو تنمية المهارات. تتحمل الدولة جزءاً من تكاليف التدريب كمساعدة للقطاع الخاص.

رابعًا: لدعم الاتجاه الإيجابي نحو توطين الوظائف يوصى باتباع ما يلي:

١- التركيز على فئة الاتجاه المحايد لتحويل الاتجاه لديهم إلى محتوى إيجابي، فمن خلال أجهزة الإعلام المختلفة و الندوات والمحاضرات يمكن تغيير الاتجاه نحو تلك الظاهرة وذلك في المدى الطويل.

٢- أما في الأجل القصير فيوصى باتخاذ إجراءات تنظيمية، وإعادة النظر في القوانين واللوائح المنظمة للاستقدام لوضع شروط ومحددات للأجور وضمانات العمل، مع استخدام السياسات المالية والإنفاق الحكومي كموجه لتلك السياسات، مثل منح أفضلية للمؤسسات التي توظف العمالة الوطنية في التعاقد مع إدارات المشتريات الحكومية، ومنحها تيسيرات أخرى مثل دعم المرتبات.

٣- ضرورة التركيز على نوعية وجودة التعليم ومساهمة كل الأطراف المعنية في العملية التعليمية بما في ذلك أولياء الأمور وقطاعات المجتمع

الأخرى. ويتعين الاهتمام بالتعليم والتدريب مدى الحياة للوفاء بالاحتياجات المتغيرة للاقتصاد.

٤- يجب العناية بتدريب العمالة المواطنة ورفع كفاءتها والتدريب ليس تدريبًا معرفيًا أو مهاريًا فقط، بل إن برامج التدريب الحديث حالياً تعطي قدرًا للقيم العملية والولاء..إلخ.

٥- يجب العناية بمشاريع مساندة لتربية الأخلاقيات الحميدة، أخلاقيات العمل وآدابه والسلوكيات الشخصية والإدارية لتكامل عملية التدريب والتأهيل. ويتحقق هذا التوطين في ضوء قيمة الانتماء، وقيمة الإنجاز، وقيمة المسؤولية وقيمة الالتزام. ومن معين الشريعة الإسلامية الغراء والقيم الإسلامية يجب أخذ المزيد لتأهيل تلك القيم العملية التي تشجع إجادة العمل.

٦- ولمواجهة المشاكل الاجتماعية والأمنية لتشغيل العمالة الوافدة، يجب التوجه في الاستقدام إذا دعت الحاجة إلى الدول العربية والإسلامية، لأنها أقرب في عاداتها وتقاليدها ودينها إلى المجتمع السعودي.

الهوامش

(١) **مجلس الغرف التجارية والصناعية**، ورقة عمل، *رؤية القطاع الخاص حول سبل زيادة توظيف العمالة الوطني*.

(٢) **وزارة العمل والشؤون الاجتماعية**، *دور مكاتب العمل في توظيف المواطنين في القطاع الخاص*، الرياض ١٤٢١هـ.

(٣) **وزارة التخطيط**، *الخطة الاقتصادية الثانية* (١٣٩٥هـ).

(٤) **وزارة التخطيط**، *خطط التنمية الاقتصادية*، الرياض: نشرات مختلفة.

(٥) **مجلس الغرف التجارية والصناعية** (١٤٢٣هـ) *الدليل التجاري الصناعي السعودي*، الإصدار الثاني، بيانات على اسطوانات مدمجة CD، الرياض: مجلس الغرف التجارية والصناعية السعودية.

(٦) إذ بينما افترضت الخطة السادسة للتنمية إيجاد ٣٤٠ ألف فرصة عمل جديدة، فإن أداء الاقتصاد السعودي على استيعاب هذا القدر من العمالة المواطنة أقل من الطموحات المعلنة، إذ لم تستوعب الدوائر الحكومية سوى ١٠٪ من هذا الهدف، وكان من المأمول أن يتولى القطاع الخاص توظيف القدر الباقي من فائض عرض العمل.

(٧) *المرجع السابق*.

(٨) مرسوم *ملكي* ٤٣/ ١٤٠٧/٧/١٠هـ, ألغى تطبيق التأمينات الاجتماعية على العمالة الوافدة.

(٩) وذلك إذا لم يكن العامل محل رضاء صاحب العمل مما يسقط عنه مسوغ الإقامة في المملكة العربية السعودية.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

فتحي, أحمد سيد (١٤١٣هـ) سعودة سوق العمل السعودي: دراسة اقتصادية ميدانية، *دورية دراسات سعودية*، العدد ٧، معهد الدراسات الدبلوماسية، الرياض.

البيشي، محمد بن ناصر، وبن طالب، إبراهيم بن عمر (١٤٢٣هـ) توظيف السعوديين: المعوقات والحلول، *ندوة المجتمع والأمن*، الرياض، ٧-١٠ شعبان.

الحبيب، محمد بن ناصر (١٤٢٣هـ) تطلعات وطموحات الشباب الجامعي وعلاقتها بمتغيراتهم الشخصية والبيئية، *ندوة المجتمع والأمن*، الرياض، ٧-١٠ شعبان.

الحميد، عبد الواحد بن خالد (١٤٢٣هـ) توطين فرص العمل: الأبعاد والسياسات، *ندوة المجتمع والأمن*، الرياض، ٧-١٠ شعبان.

الشريدة، خالد بن عبد العزيز (١٤٢٣هـ) العولمة والسعودة: دراسة في إشكالية العلاقة بين العالمي والمحلي، *ندوة المجتمع والأمن*، الرياض، ٧-١٠ شعبان.

الشعيبي، صالح (١٤٢٣هـ) دراسة عن البطالة في اقتصاديات المملكة العربية السعودية، *ندوة المجتمع والأمن*، الرياض، ٧-١٠ شعبان.

الغرياني طلال، و عبدالله محمد (١٤١٠هـ) التخطيط للقوى العاملة في المجالات الفنية والمهنية: المشكلات والحلول، *ندوة التخطيط للقوى العاملة في المجال الفني والمهني*، الرياض: معهد الإدارة العامة.

الغمري، إبراهيم (د.ت.) *السلوك الإنساني والإدارة الحديثة*، الإسكندرية، دار المعارف المصرية.

الغيث محمد بن عبدالله ، و المعشوق منصور بن عبدالعزيز (١٤١٧هـ) *توظيف العمالة المواطنة في القطاع الخاص: المعوقات ومداخل الحلول*، معهد الإدارة العامة، الرياض.

قرار مجلس الوزراء السعودي رقم ٥٨ لسنة (١٤٢٠هـ).

مؤسسة النقد العربي السعودي (١٤٢٤هـ) *التقرير السنوي السابع والثلاثون*، الرياض: الإدارة العامة للأبحاث الاقتصادية والإحصاء، ٢٩١.

مجلس الغرف التجارية والصناعية (١٤٢٣هـ) *الدليل التجاري الصناعي السعودي*، الإصدار الثاني، بيانات على أسطوانات مدمجة CD، الرياض: مجلس الغرف التجارية والصناعية السعودية.

مجلس الغرف التجارية والصناعية ورقة عمل (١٤١٥هـ) رؤية القطاع الخاص حول سبل زيادة توظيف العمالة الوطنية، *ندوة توظيف القوى العاملة في القطاع الخاص*، مجلس القوى العاملة، ٢٦-٢٧ جمادى الآخر.

المرسوم الملكي ٤٣/ ١٤٠٧/٧/١٠هـ، ألغى تطبيق التأمينات الاجتماعية على العمالة الوافدة.

المرسوم الملكي٢/٢٢ بتاريخ ١٣٨٩/٩/٦هـ, المعدل بالمرسوم ٤٣ بتاريخ ١٤٠٧/١٠/١٠.

وزارة التجارة، *النشرات الإحصائية*، الرياض، تقارير مختلفة.

وزارة التخطيط، (١٤٢٣هـ) مسح *مؤسسات القطاع الخاص لعام ١٤٢٠هـ*، الرياض.

وزارة التخطيط، *خطة التنمية السابعة* (١٤٢٠هـ-١٤٢٥هـ) الرياض، ص ٢٦٤.

وزارة التخطيط، *الخطط الخمسية للتنمية الاقتصادية*، الرياض: نشرات مختلفة.

وزارة العمل والشؤون الاجتماعية (١٤٢١هـ) دور *مكاتب العمل في توظيف المواطنين في القطاع الخاص*، الرياض.

ثانيًا: المراجع الأجنبية

The Economist (1997) Gulf citizen, No Qualification, Seeks well-Paid job: Unemployment among countries of the Gulf Cooperation, Council *The Economist*, April 12, 1997, vol. **134,** 8012 p41.

Saudization in Commerce Sector- Employees' Views

Nabih A. Aljaber

Qassim University, Saudi Arabia

Abstract. This paper aims to provide important information to the decision makers in Saudi Arabia regarding ways of saudization.. The objective of the study is to survey the Saudi labor market in commerce sector, to find out the views of employees in commerce sector, to determine the problems caused by Saudi people and foreign workers in commerce sector.

The methodology used in the study was a survey of workplace of commerce sector, and find out that one of challenges facing Saudi Arabia in the foreign workers replacement, is related to advantage in labor wage and marginal productivity.

The study found out that about 80% of the participants believe that the suadization is very important for Saudi youths and they will get different benefits if they have given this opportunity.

The study confirms that the main problems of locals are their commitment and attendance. It found that about half of the participants believe that the main problems with locals are their commitment and attendance, which will weaken their opportunity of employment.

Whereas about half of the sample think that hiring foreigners will increase the unemployment rate, more than 20% think that it might be social and security. Finally, more than 23% think that the main problem would be economica.